



SKOGSMÄSTARPROGRAMMET
Examensarbete 2015:19

Kvinnliga Virkesköpare inom Holmen Skog

Female wood buyers at Holmen Skog



Linnea Åkerlund

Kvinnliga Virkesköpare inom Holmen Skog

Female wood buyers at Holmen Skog

Linnea Åkerlund

Handledare: Börje Börjesson, SLU Skogsmästarskolan

Examinator: Eric Sundstedt, SLU Skogsmästarskolan

Omfattning: 15 hp

Nivå och fördjupning: Självständigt arbete (examensarbete) med nivå och fördjupning G2E med möjlighet att erhålla kandidat- och yrkesexamen

Kurstitel: Kandidatarbete i Skogshushållning

Kurskod: EX0624

Program/utbildning: Skogsmästarprogrammet

Utgivningsort: Skinnskatteberg

Utgivningsår: 2015

Elektronisk publicering: <http://stud.epsilon.slu.se>

Serienamn: Examensarbete /SLU, Skogsmästarprogrammet

Serienummer: 2015:19

Omslagsbild: Fiby urskog, Uppsala. Foto: Linnea Åkerlund

Nyckelord: skog, kvinnor, jämställdhet



Sveriges lantbruksuniversitet
Skogsvetenskapliga fakulteten
Skogsmästarskolan

FÖRORD

I detta examensarbete kommer du väldigt ofta att få läsa ordet "Virkesköpare", jag vågar inte ens räkna hur många gånger ordet upprepas i denna rapport. Dock är ämnet mycket intressant, för vad är det attraherar kvinnor att söka sig till denna, idag, mansdominerade yrkeskategori? Det spekuleras i att kvinnor slutar fortare än män efter att de börjat arbeta som Virkesköpare. Är det förresten någon skillnad mellan könen vad gäller trivselfaktorer, anledning till att sluta, vad de lägger ner mest tid på, hur de ser på sin egen yrkesroll? Finns det någon skillnad mellan könen om hur ofta de upplever stress, sexism och diskriminering? Hur ser det ut över branschen generellt, finns det liknande problem, eller sticker Holmen ut i frågorna gällande andelen kvinnor som arbetar som Virkesköpare? Är branschen nöjd med hur det ser ut eller anser de att det finns ett problem?

Jag vill främst tacka Börje Börjesson och Caroline Haglund, mina eminenta handledare från Skogsmästarskolan respektive Holmen Skog, för all hjälp, era synpunkter och svar på mina frågor i samband med detta examensarbete.

Så klart vill jag också varmt tacka min uppdragsgivare Holmen Skog som gav mig förtroendet att utföra detta examensarbete.

Jag vill även tacka alla anställda nuvarande och före detta Virkesköpare på Holmen och branschens utvalda företag som varit med och svarat på frågeformulären. Utan er hade det inte blivit något!

Du har en spännande läsning framför dig, så slå dig ner och luta dig tillbaka. Lägg märke till att du redan nu, i detta Förord, har läst ordet "Virkesköpare" fem gånger.

Skinnskatteberg, maj 2015

Linnea Åkerlund

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

FÖRORD.....	iii
INNEHÅLLSFÖRTECKNING	v
ABSTRACT.....	1
1. INLEDNING.....	3
1.2 Holmen som företag.....	3
1.3 Holmen Skogs arbete med mångfald	4
1.4 Skogen i Sverige	5
1.4.1 Skogen och ekonomi	5
1.4.2 Skogen och miljö	6
1.5 Ägare och ägarstukturer	6
1.6 Den skogliga arbetsmarknadens struktur.....	7
1.7 Kvinnor i skogsbrukets historia.....	9
1.8 Kvinnor i skogssektorn idag.....	9
1.9 Varför ha jämn könsfördelning på arbetsplatser?	12
1.9.1 Karaktärsdrag hos företag avseende kön	13
1.9.2 Förändringsarbete i skogsnäringen	13
2. MATERIAL OCH METODER.....	15
2.1 Enkät och urval	15
2.2 Analys	15
3. RESULTAT	17
3.1 Kartläggning av branschen	17
3.1.1 Trender, företagens arbetssätt och mål.....	20
3.1.2 Attraherande faktorer	23
3.2 Kartläggning av Holmens Virkesköpare.....	24
3.2.1 Tillsättning och arbetstid.....	26
3.2.2 Varför sluta?.....	27
3.3 Trivselfaktorer i arbetet.....	30
3.4 Faktorer som saknas.....	31
3.5 Jämförelse bland enbart kvinnorna	33
3.6 Yrkesrollen och arbetsfördelning	34
3.7 Hälsa och genusfrågor.....	36
3.8 Önskan och synpunkter.....	41
3.9 Hur bör Virkesköpartjänsten marknadsföras för att locka till sig kvinnor?	43

3.10 På vilket sätt tror Du att man skulle kunna göra för att få en jämnare könsfördelning inom yrkeskategorin Virkesköpare?	44
3.11 Har du några övriga synpunkter, upplevelser, idéer eller dyl.?	45
4. DISKUSSION	47
5. SAMMANFATTNING	55
6. REFERENSLISTA.....	57
6.1 Publikationer.....	57
6.2 Internetdokument.....	57
7. BILAGOR.....	59
Frågeformulär till nuvarande Virkesköpare på Holmen Skog.....	60
Frågeformulär till f.d. Virkesköpare på Holmen Skog	66
Frågeformulär till branschen.....	72

ABSTRACT

Holmen Skog has only five out of 70 wood buyers who are women, This report is seen as a step in the process towards gender balance in the company. This is a problem that is equal over the entire forest industry in Sweden. They all think that sexual equal workplaces are very important to remain competitive, see things from different perspectives and development of the company.

The survey was done by sending out questionnaires to all women who work and have worked as a wood buyer at Holmen, and as many men of both categories. These four categories became a total of twenty persons. To map the industry another questionnaire was sent out to the six largest forest companies in Sweden.

The survey found that female wood buyers not finished their work earlier than men did, as they thought before. What makes women and men feel comfortable in this profession is the feeling of freedom with responsibility, the possibility to control the days of work and the opportunity to be outdoor. What the both gender is missing in the profession is daily contact with colleagues, high salary and a calm working pace. Those who quit felt more often stressed and that they could not combine family, leisure and work in a balanced way, compared with those who still work as wood buyers. Of all women have almost 40 percent, 20 percent of men, experienced sexism in their meeting with forest owners, but not in contact with employees and contractors. Men have never felt discriminated associated with their profession, but it has 33 percent of women.

To increase the number of female wood buyers at Holmen Skog is my solution to inform what the profession means before recruitment, creating a sense of commonality through female network and common goals current timber volumes, prevent stress, encourage women's work, to set clear goals to work against and work with the policy of equality and diversity and to try to reach all the way to the forest owners with it.

1. INLEDNING

Detta examensarbete har sin bakgrund i svårigheten att anställa och behålla kvinnor i yrkeskategorin Virkesköpare på Holmen Skog. Idag har Holmen Skog totalt 70 Virkesköpare varav enbart fem stycken är kvinnor.

Detta ses som ett problem i och med de målsättningar som satts upp i Holmen Skogs policy för jämställdhet. Holmen Skog anser att en jämlik och jämställd arbetsplats skapar ett gott arbetsklimat, goda förutsättningar för organisatorisk effektivitet samt bidrar till att stärka Holmens varumärke och konkurrenskraft. Holmen vill aktivt verka för en jämnare könsfördelning inom företaget och detta examensarbete är ett steg i processen. Detta för att medvetet fokusera och understödja aktiviteter som syftar till att jämna ut könsfördelningen (Jämställdhetspolicy Holmen, 2010).

Målet Holmen Skog har är att attrahera fler kvinnor till att vilja bli Virkesköpare, samt att få behålla dem i befattningen.

Detta examensarbete kommer först att kartlägga hur situationen ser ut idag, både inom Holmen och i yrkeskategorin Virkesköpare sett över branschen, samt vilka faktorer det är som gör att kvinnor trivs i denna yrkeskategori. Vidare ska det resultera i troliga orsaker om varför det ser ut som det gör. Med hjälp av detta så ska nyckelfaktorer tas fram om hur man ska lyckas i arbetet med en jämnare könsfördelning. Det ska även undersökas varför man inom Holmen Skog slutar som Virkesköpare, vad man saknat i yrket och de troliga orsakerna varför man slutat. Båda könen ska beaktas, för att kunna se eventuella skillnader, kanske visar det sig att man lämnar av olika skäl beroende på om man är kvinna eller man.

1.2 Holmen som företag

Holmen är en av Sveriges största skogsindustrikoncern med drygt 3 700 anställda. De tillverkar tryckpapper, träråvaror och kartong samt bedriver verksamhet inom skogsbruk och energi.

”Holmens affärsidé är att utveckla och driva lönsam verksamhet inom tre produktinriktade affärsområden för tryckpapper, kartong och trävaror samt två råvaruinriktade affärsområden för skog och energi”
(Holmen, 2015, Länk A).

Holmen är en av Sveriges största skogsägare och äger ca 1 miljon ha produktiv skogsmark. Det stora egna innehavet av skog och egenproducerad energi är viktig för Holmen och dess framtida utveckling. Varje år avverkar de ca 3,2 miljoner kubikmeter virke från den egna skogen. Det täcker ca 60 procent av det totala behovet av virke.

Holmen köper virke från ca 15 000 privata skogsägare som valt dem som samarbetspartner i deras skogsbruk. Totalt köper Virkesköparna in ca 8,1 miljoner kubikmeter virke och det transporteras vidare till egna industrier, byte med andra skogsindustrier och lokala sågverk. Vidare säljs 90 procent inom Europa via egna försäljningsbolag (Holmen, 2015, Länk A).

Tabell 1. Affärsområdet Holmen Skogs fakta i siffror och ekonomiska resultat från år 2013 och 2014 (Holmen, 2015, Länk A).

Fakta Holmen Skog	2014	2013
Operativt resultat, Mkr	535	660
Rörelseres. inkl värdeförändring skog, Mkr	817	924
Investeringar, Mkr	86	54
Operativt kapital, Mkr	17 340	16 813
Medelantal årsanställda	418	422
Avverkning i egen skog, 1000 m ³ fub	3 297	3 465
Produktiv skogsmark, 1 000 hektar	1 042	1 034
Virkesförråd, milj m ³	121	120

1.3 Holmen Skogs arbete med mångfald

Holmen har utarbetat en mångfaldplan, som revideras vart tredje år, i syfte att öka mångfalden bland anställda inom Holmen Skog och tydliggöra kopplingen till företagets värderingar. Mångfalden och värderingarna ska vara en naturlig del i verksamheten och företagets vardag. Det handlar om att skapa ett arbetsklimat som har sin grund i synen på alla människors lika värde. Alla ska kunna känna arbetsglädje, engagemang och trygghet och ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, ålder, sexuell läggning, funktionsnedsättning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Mångfaldsplanen har olika mål, som att ingen ska diskrimineras eller utsättas för sexuella trakasserier. Ett ytterligare mål är att antalet kvinnliga chefer ska vara procentuellt lika som antalet kvinnor inom Holmen, det blev uppfyllt år 2012 med 25 procent kvinnor inom samtliga chefspositioner. Fokus ligger nu på att behålla det så, samt att öka antalet kvinnor i de regionala ledningsgrupperna, där det för tillfället är 17 procent kvinnor.

Mångfald i detta sammanhang karaktäriseras av en öppenhet för samtliga individer, där åsikter, perspektiv, erfarenheter och kompetenser uppmuntras och uppmärksammas. Detta för att Holmen Skog ska vara och bli ett så framgångsrikt företag som möjligt.

1.4 Skogen i Sverige

Sveriges totala landareal är 40,7 miljoner hektar och av det är 23,2 miljoner produktiv skogsmark. På den produktiva skogsmarksarealen är det totala virkesförrådet 3 miljarder m³sk fördelat på trädslag enligt figur 1.

Medelvirkeshöjden ligger nu på 135 m³sk per hektar. Virkesförrådet i Sveriges skogar har sedan 1920-talet ökat med 80 procent. Det beror på att tillväxten är större än avverkningen, för att skogen sköts rationellt genom trakthyggesbruk, nya generationens plantor som har snabbare tillväxt, samt lagen om krav på återbeskogning vid avverkning som stiftades 1903. Av den skog som avverkas i Sverige går ungefär 45 procent till sågverken, 45 procent till massaindustrin och 10 procent blir brännved, stolpar med mera (Skogsstyrelsen, 2014).



Figur 1. Trädslagsfördelning över Sveriges produktiva skogsmark. (Skogsstyrelsen, 2014).

Trakthyggesbruk som vi tillämpar i Sverige handlar om att skapa likåldriga större bestånd eller trakter genom skötselåtgärder under hela omloppstiden. Det finns två huvudformer, den första präglas genom att man börjar och slutar ett bestånd genom att marken läggs kal vid ett enda ingrepp, kalavverkning. Den andra genom att stegvis utglesa skogen i slutet av omloppstiden med syfte att förnygra genom fröträd, fröträdställning. Andra syften kan vara att man ska så eller plantera under de kvarlämnade träden, som skydd mot klimatpåfrestningar, rent ekonomiskt för att öka diametertillväxten på värdefulla träd eller av estetiska skäl nära tätbebyggda områden (Skogforsk, 2015, Länk B).

1.4.1 Skogen och ekonomi

Den svenska skogsindustrin är en viktig byggsten i den svenska ekonomin. Den står för 9-12 procent av svensk industris sysselsättning, omsättning, export och förädlingsvärde. Skogsindustrin definieras här som massa- och pappersindustrin, sågverksindustrin, träskiveindustrin, tillverkning av förpackningar av trä, papper och papp samt snickeriindustrin och tillverkning av förädlade träbränslen. Pappersindustrin är den största delen där ca 90 procent går på export och bidrar således positivt till handelsbalansen i Sverige, eftersom importen är relativt liten. Av sågade trävaror exporteras ca 70 procent. Totalt sett är Sverige världens

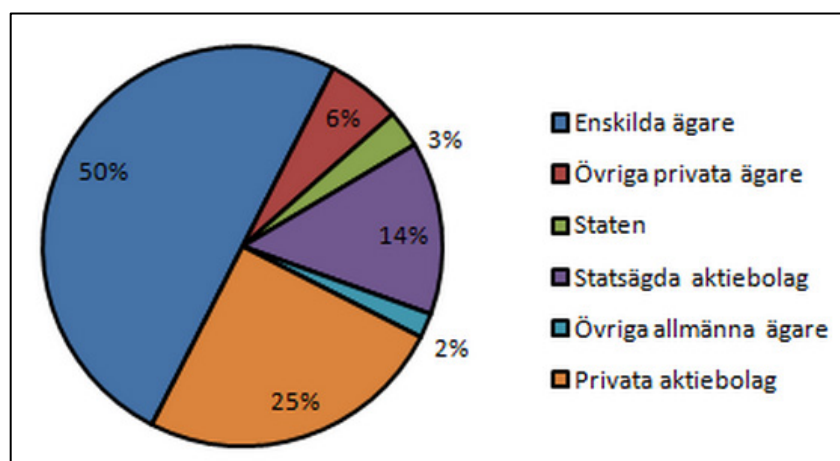
tredje största exportör av papper, massa och sågade trävaror tillsammans, efter stora länder som Kanada och USA. Skogsindustrin i Sverige sysselsätter 55 000 personer och räknar man med alla underleverantörer så handlar det om 175 000 personer (Skogsindustrierna, 2015, Länk C).

1.4.2 Skogen och miljö

I dagens samhälle där miljö och klimatförändringar är en viktig fråga och något man tar på stort allvar så har skogen och skogsindustrin en fördel. Det är den industribransch som har de bästa förutsättningarna att bidra till att minska klimatförändringar. Träd som råvara är förnybar och produkterna man utvinner är återvinningsbara. Tillväxten i skogen har en positiv påverkan på klimatförändringen, eftersom solens energi, vatten och koldioxid omvandlas genom fotosyntes till kolföreningar. Dessa är byggstenarna för att träden ska kunna växa. Sågade trävaror hjälper på så vis till i lagringen av kol, till skillnad mot biobränsle där kolet förbränns och släpps ut i atmosfären igen (Skogsindustrierna, 2015, Länk D).

1.5 Ägare och ägarstukturer

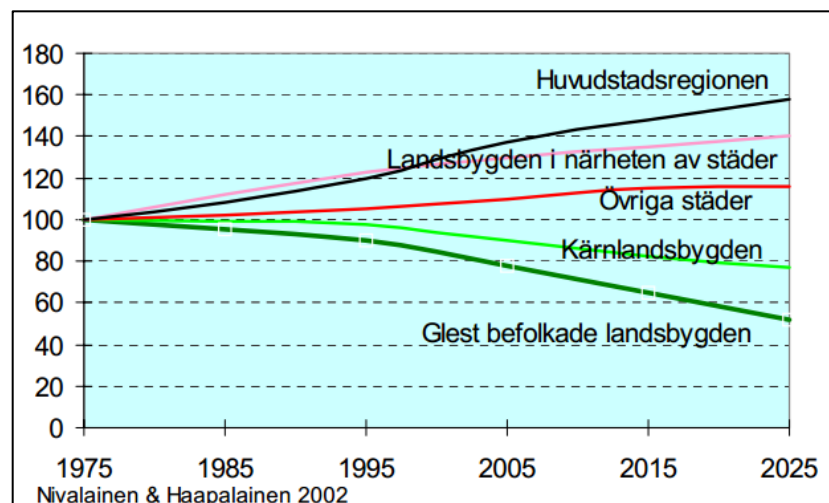
Sveriges produktiva skogsmark ägs till hälften av privata, enskilda skogsägare och den andra halvan är i sin tur uppdelad i två nästan lika stora delar, där den ena ägs av privata aktiebolag och den andra av statliga bolag och kommuner, se figur 2. I Sverige är andelen kvinnliga skogsägare ca 40 procent. Den genomsnittliga skogsägaren i Sverige är en man i 60 års åldern, bor i glesbygden, är pensionerad, har ett totalt innehav på 44 ha skogsmark och säljer i genomsnitt virke motsvarande 3,7 m³sk/ha/år (Leppänen, J (2010).



Figur 2. Cirkeldiagram över vilka som äger den svenska skogen (Skogsstyrelsen, 2014).

Den ständigt ökande urbaniseringen präglar också skogsbruket, allt fler flyttar från landsbygden in till städer. Det är en trend som märks av i flera Europeiska länder. Därmed kan skogsägarkategorin delas upp i något som kan kallas för utbo och åbo. Utbo är den som inte bor på orten där de äger skogsfastigheten och åbo är den som bor där den också äger skogsfastigheten. Av de privata

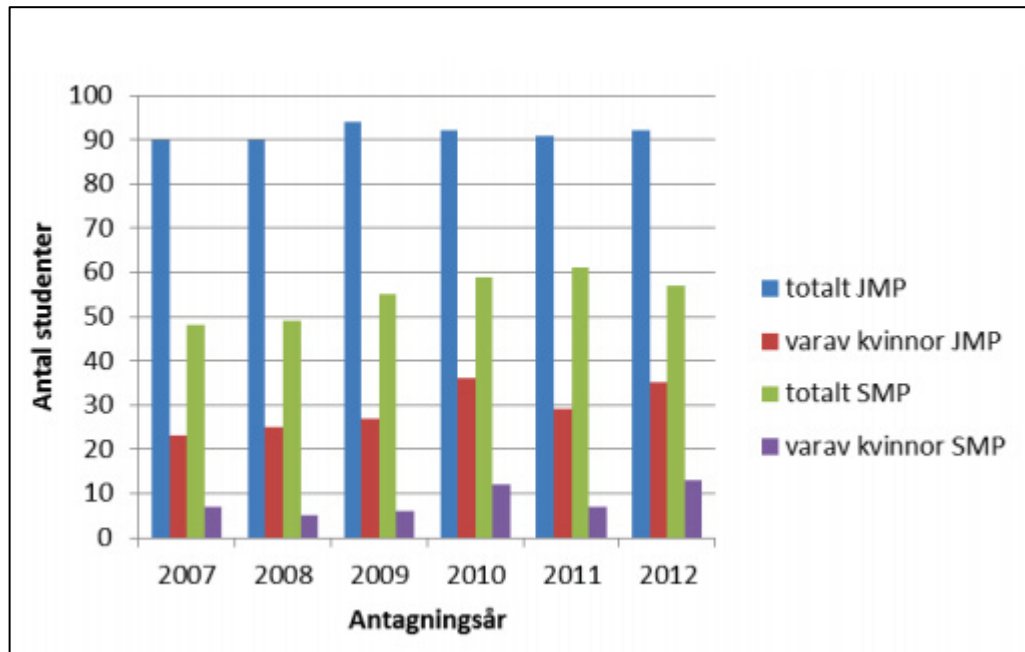
skogsägarna är det 27-28 procent som idag är utbor, dock kan detta, vilket kan utläsas i figur 3, förväntas öka ytterligare de närmsta tio åren. Vanligast är att en utbo ärver sin skog vid generationsskiftet. Gemensamt för dessa två kategorier av skogsägare är att de ser lika positivt på produktion, vare sig de bor på sin fastighet eller inte. Skillnaden mellan kategorierna ligger mer på om de är skogsägare eller inte, skogsägande kvinnor är mer positiva till produktion än icke skogsägande kvinnor och skogsägande män är ännu mer positiva till produktion än både kvinnor och icke skogsägande män. Gemensam nämnare är även att de båda värderar skogens emotionella värden, naturvärden och tradition högt och att behålla skogen inom familjen, dock är det lite viktigare för åborna. Största skillnaden mellan kategorierna är skogsskötseln, utborna lägger större vikt på markberedning och återplantering. Det beror oftast på att man köper in tjänster som avverkning och blir då erbjuden eller rekommenderad dessa tjänster. Åbor anser själva att de är mer kunniga än utbor som inte bor på sin fastighet (Keskitalo, C & Westin, K, 2014).



Figur 3. Diagram som visar utvecklingen av urbaniseringen i det svenska samhället.

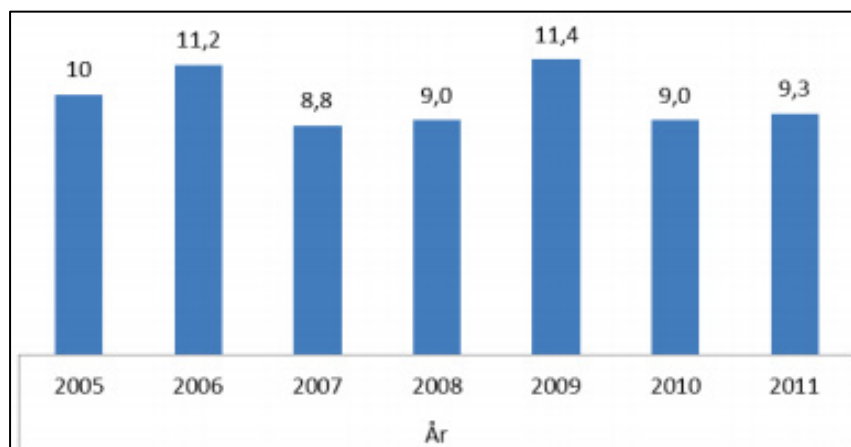
1.6 Den skogliga arbetsmarknadens struktur

Arbetsmarknaden är i hög grad styrd av könsstereotyper och strukturer som hindrar såväl flickors, kvinnors, pojkars och mäns möjligheter att fritt välja sin utbildning och sitt arbete. Skogen är en bransch som länge förknippats med män, så som skogssektorn ser ut idag så är det Sveriges minst jämställda bransch. Trots tydliga politiska direktiv, åtgärdsplaner, bidrag och viljan att arbeta med en jämställd mångfald inom skogsbruket så har inga drastiska förändringar skett. Anledningen till detta är i huvudsak att förändringsarbeten som sitter djupt rotade som detta tar tid, att branschen är dålig på att vara självkritisk, gamla etablerade rutiner och traditioner. Det man idag gör för att förändra trenden är att skogsfakulteten på SLU nu infört obligatoriska utbildningar i genusvetenskap och jämställdhetsfrågor i grundutbildningen, med fokus på hur kön/genus inverkar på individ- och samhällsnivå. Syftet är att förbereda studenterna inför kommande arbetsliv och ge verktyg för att se normativa föreställningar samt manliga och kvinnliga stereotyper som inte är bra för att skapa balans i jämställdheten (Wickman, K. Dolling, A m.fl. 2013).



Figur 4. Figuren visar antalet studenter för jägmästarprogrammet (JMP) och skogsmästarprogrammet (SMP) fördelat på kön (Wickman, K. Dolling, A m.fl. 2013).

Antalet kvinnor antagna på skogsmästarprogrammet och jägmästarprogrammet har ökat de senaste åren, främst på jägmästarprogrammet. Totalt med båda programmen inräknade har det ökat med tio procentenheter från 21 procent år 2007 till 31 procent år 2012. Tittar man på motsvarande i branschen så avspeglar de inte varandra, utan vad som utläses nedan i figur 5, är att antalet kvinnor sysselsatta inom skogsbruket håller sig runt 10 procent.



Figur 5. Andel kvinnor sysselsatta inom skogsbruket åren 2005- 2011 (procentandelar) (Skogsstatistisk årsbok, 2012).

1.7 Kvinnor i skogsbrukets historia

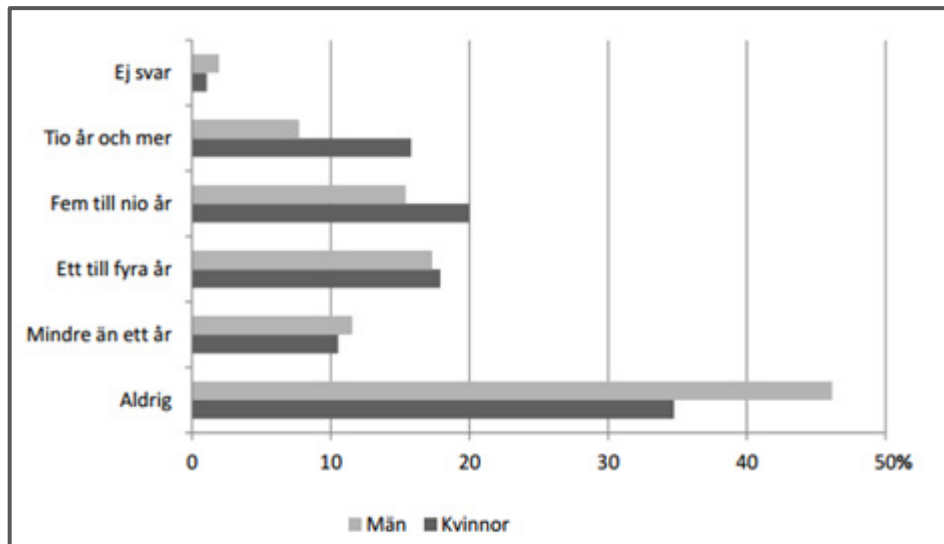
Länge har skogsbruk kopplats ihop med mansdominans. Ägande och skötsel av skogen har varit männens ansvar i bondeskogsbruket och kvinnornas uppgift var att sköta hushållet och ladugården. Det hade med det praktiska arbetet och livsstilen på gården att göra. Före 1845 så var männens arvsrätt dubbel mot kvinnans, vilket betydde att visst kunde dottern ärva en gård, men bara hälften av det som sonen ärvde. Detta gjorde så att det oftast var män som hade de stora arealerna och framförallt som ägare och förvaltare av skogen. Idag gäller lika arvsrätt och idag är nästan 40 procent av de svenska skogsägarna kvinnor. (Lidestav, G m.fl. 2000)

1.8 Kvinnor i skogssektorn idag

Kvinnor som arbetar inom skogssektorn befinner sig i en värld dominerad av män, där män både innehar de ledande positionerna och dominerar i antal, samtidigt som kvinnorna ses som avvikande och tvingas bevisa sin kompetens och motivera sina positioner inom företaget eller organisationen. Studier har visat att kvinnor inom skogsbranschen i större utsträckning än män arbetar med utbildning, information, administration och juridik (G. Lidestav, 2003).

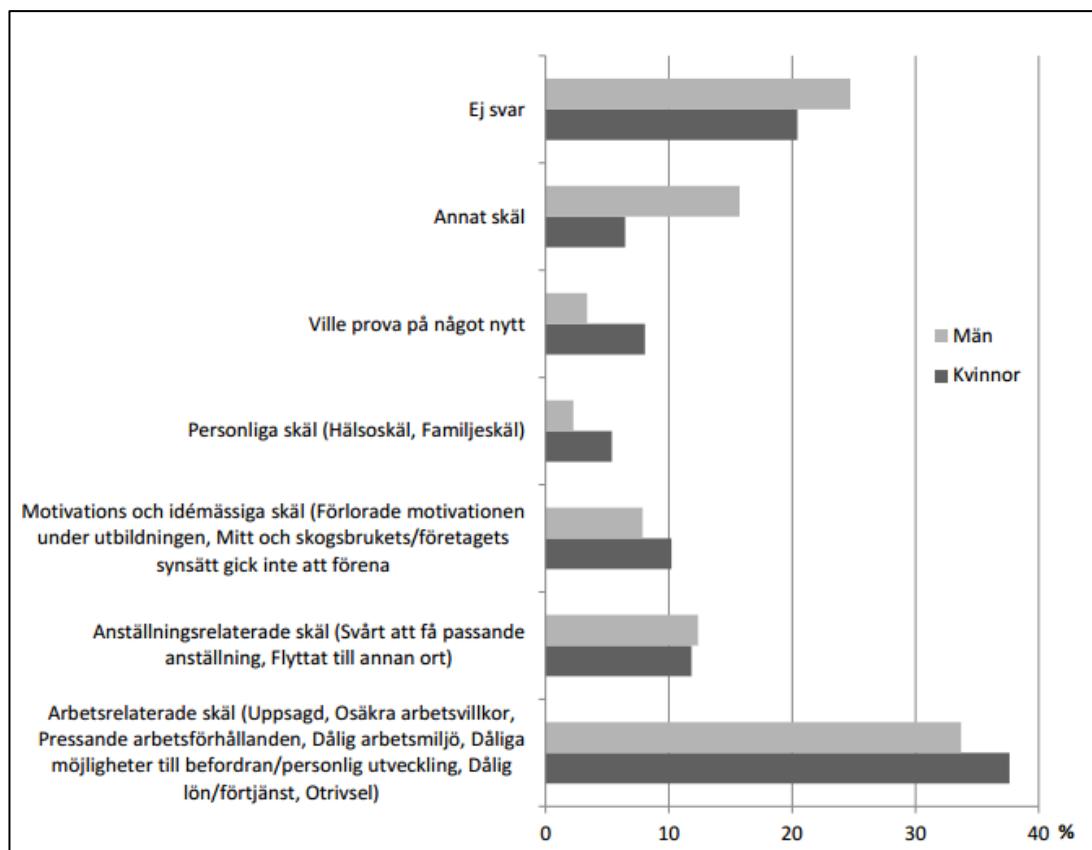
När det är få kvinnor på en mansdominerad arbetsplats kan enskilda individer ofta uppleva att de får agera representant för gruppen kvinnor. Vissa känner även det positiva i att vara en minoritet eftersom de ofta blir som positiva symboler vid externa kontakter. De få kvinnor som finns i sektorn blir som en slags "norm" och får då mer press på sig och en känsla av att måsta prestera. Om det inte fungerar så kan det bli ett argument för att "kvinnor inte fungerar här". Synliggörandet av kvinnor förstärks genom att föreställningen om att en skogsarbetare är en man och kvinnan blir då speciell och avvikande eller annorlunda. Det kan göra att de känner sig avvikande bara av att fysiskt närvara i "gruppen män" (Lidestav, G. Andersson, E. m.fl. 2011).

Av dem som gått en skoglig utbildning och sedan börjat jobba så visar undersökningar och figur 6 på att det är fler kvinnor än män som lämnat sektorn. En tredjedel av kvinnorna och knappt hälften av männen har lämnat direkt efter utbildningen utan att ha arbetat inom den skogliga sektorn. En dryg tredjedel av kvinnorna och en knapp fjärdedel av männen arbetade fem år eller mer i skogssektorn innan de lämnade den. Erfarenheterna de haft är ändå till största del positiva, beaktande av båda könen. Det har främst varit av andra intressen och utbildningar som gjort att de lämnat sektorn. De med negativa erfarenheter av sektorn uppger att branschen är "gubbig", "seg", och ha ett "snävt synsätt". Vissa av kvinnorna hävdar att det är svårt att kombinera yrkesliv och föräldraskap (Lidestav, G. Andersson, E. m.fl. 2011).



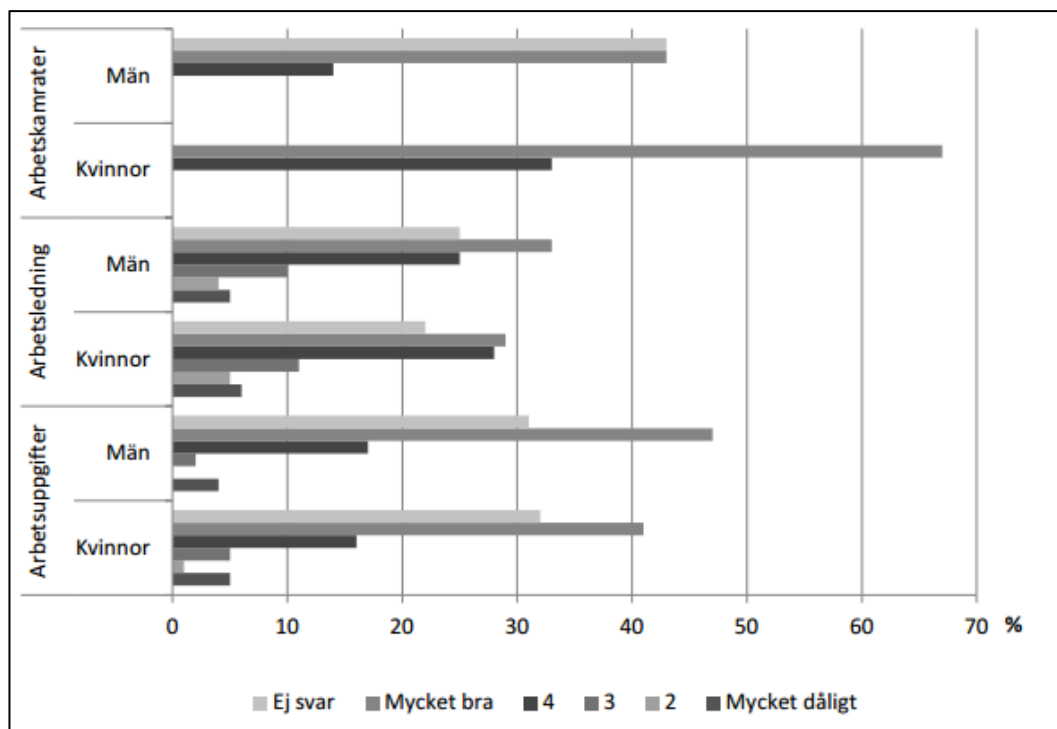
Figur 6. Total arbetstid inom skogssektorn, för dem som har lämnat den efter genomförd utbildning.

I studien blir resultatet att det är absolut vanligast att lämna skogssektorn på grund av arbetsrelaterade skäl följt av anställningsrelaterade skäl. Det är oftare förhållanden som är kopplade till rådande arbetsvillkor i skogssektorns företag och organisationer, alltså inte individuellt baserade skäl. Detta borde göra att det finns möjlighet för sektorn att själv förbättra situationen (Lidestav, G. Andersson, E. m.fl. 2011).



Figur 7. Sammanställning av orsak till varför män respektive kvinnor lämnat skogssektorn.

Av de som är kvar i sektorn uppger de flesta att de trivs bra med arbetsuppgifter, arbetsledning och arbetskamrater. Män trivs dock generellt något bättre än kvinnor med arbetsuppgifter och arbetsledning, medan kvinnorna trivs generellt bättre med arbetskamraterna. (Lidestav, G. Andersson, E. m.fl. 2011).



Figur 8. Andel kvinnor och män efter trivsel med arbetsuppgifter, arbetsledning och arbetskamrater (1 = mycket dåligt 5 = mycket bra).

I denna studie har 27 procent av kvinnorna och 12 procent av männen uppgett att de känt sig negativt särbehandlade på grund av sitt kön. Främsta orsaken är genom känsla av utanförskap samt lönesättning hos kvinnorna och hos männen vid löne- och tjänstetillsättning. (Lidestav, G. Andersson, E. m.fl. 2011).

1.9 Varför ha jämn könsfördelning på arbetsplatser?

Att sträva efter jämställdhet är för många en självklarhet, men det betyder inte att det är enkelt att genomföra. Resultat av arbetslivsforskning visar på en koppling mellan jämställdhet, hållbarhet och konkurrenskraft. Alla dessa delar är en viktig förutsättning för att resultat, trivsel och allt annat ska bli så bra som möjligt i ett företag (Lidestav, G. Andersson, E. m.fl. 2011).

Enkönade arbetsplatser, vare sig det är manliga eller kvinnliga, kan vara problematiska då de riskerar att skapa och bevara yrkesidentiteter, arbetsplatskulturer och arbetsmiljöer som är formade av könsstereotyper. De gemensamma manliga eller kvinnliga identiteter som uppstår vidmakthålls och organisationsförändringar kan bli svårare att genomföra. Detta gör att det även kan uppstå tröghet vid lärande, kompetensutveckling och jämställdhet. (Genusforskning, 2013, Länk E)

1.9.1 Karaktärsdrag hos företag avseende kön

Arbetsmiljöforskning har visat många fördelar med att ha en jämn könsfördelning på arbetsplatser. Hälsan visas vara bättre på jämställda arbetsplatser medan det finns mer konflikter, trakasserier och större personalomsättning på icke jämställda. Kvinnor som föder barn får högre sjukfrånvaro efter första barnet. De har också oftare svårt att sova på grund av jobbtankar än männen.

Mer jämställt på en arbetsplats leder till konkurrensfördel, marknadsfördelar och en bättre bild utifrån sett. Nya rutiner som i ett förbättrings- och effektivitetsarbete med resultatfokus som t ex "Lean" leder oftare till stress och utbrändhet hos kvinnor. När det gäller det obetalda arbetet så lägger kvinnor ner mer tid på det. Det kan vara arbete som är osynligt och inte ingår i lön eller kvalifikationer men ändå tas som självklart, som att hjälpa till med privata angelägenheter. Detta är individers emotionella arbete och det arbete som forskning visar på krävs för att företag och organisationer ska fungera. (Arbetsmiljöforskning, 2013, Länk G)

1.9.2 Förändringsarbete i skogsnäringen

Att sträva efter jämställdhet är något som den tidigare regeringen ansåg vara så viktigt att de satsade ca 1 miljon kronor på en jämställdhetsstrategi för skogsnäringen.

"För mig är det rent ut sagt resursslöseri att inte kvinnors kompetens i full utsträckning har tagits tillvara på inom skogsnäringen. Det är ju en självklarhet att vi ska ha jämställdhet inom alla yrkesområden, vare sig det gäller vård och omsorg eller inom skogsbranschen"

Så uttryckte sig Eskil Erlandsson i samband med pressmeddelandet avseende denna satsning. Regeringen gav SLU uppdrag att se över frågan om ökad jämställdhet inom skogsnäringen. Skogsstyrelsen har fått i uppdrag att sätta fokus på utbildning, att utveckla insatser för att öka, särskilt flickors, intresse inom det skogliga området. Dessutom har branschen åtagit sig att arbeta fram en handlingsplan för hur fler kvinnor ska lockas av jobb inom skogsnäringen. Bland annat genom att integrera ett jämställdhetsperspektiv i sommarjobb, praktik och studie- och yrkesvägledning. Därutöver satsas det på att öka kompetensen i jämställdhet för lärare vid de skogliga utbildningarna (Regeringskansliet, 2011, Länk F).

Det finns många begrepp som används när man pratar om kvinnor och män, jämställdhet, genus, kön och jämlikhet är bara några, så för att förtydliga denna rapport kommer här beskrivning av återkomande ord gällande kön och strukturer, vilka är viktiga att skilja på:

Jämställdhet handlar om att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Jämlikhet är ett vidare begrepp än jämställdhet. Jämlikhet innebär att alla människor ska ha samma förutsättningar, rättigheter och skyldigheter oavsett etnicitet, tro, sexuell läggning, social tillhörighet, funktionsnedsättning etc.

Kön och genus, kön är benämning på det biologiska könet och genus används som benämning på det socialt konstruerade könet. Båda begreppen kan dock användas för att beskriva både det biologiska och det socialt konstruerade könet.

Sexism är att särskilja könen på ett sätt som anses ojämlikt.

I denna studie så kommer könsmässig jämställdhet och jämn könsfördelning som begrepp främst att behandlas. Det handlar om antalet kvinnor och män i yrkeskategorin Virkesköpare som finns inom företaget Holmen.

2. MATERIAL OCH METODER

Först bestämdes med hjälp av handledare Börje Börjesson och Caroline Haglund att göra en kartläggning av hur det ser ut över branschen i stort, samt av kvinnorna som är nuvarande Virkesköpare på Holmen Skog. Under tiden så växte det även fram att före detta Virkesköpare på Holmen Skog skulle undersökas, alltså de som slutat av någon anledning, för att se om det finns skillnader eller likheter mellan könen. Det visade sig vara fem stycken kvinnor som arbetar som Virkesköpare och fem som slutat de senaste tio åren. Då ansågs det vara intressant att göra en kartläggning av lika många män, både som jobbar som Virkesköpare idag, samt som har slutat. Tanken med kartläggningen och de olika urvalsgrupperna är att försöka se skillnader, likheter, trender och mönster.

2.1 Enkät och urval

Namnen på personerna som deltagit i kartläggningen och kontaktuppgifter har Caroline Haglund, min handledare på Holmen Skog, tagit fram från Holmen Skogs egna register. Vad gäller kvinnorna så är det fråga om en totalundersökning eftersom alla ska få ta del av frågeformuläret. Männen, både nuvarande och före detta Virkesköpare, är slumpvis utvalda från registret. Alla personer förblir anonyma.

Kartläggningen av Virkesköparna bygger på två frågeformulär som tagits fram av mig själv med inspiration från rapporten "jämfört arbetsliv i skogssektorn" (Lidestav, G. Andersson, E. m.fl. 2011). Ett formulär som är riktat till både kvinnor och män som är nuvarande Virkesköpare och ett formulär som är riktat till före detta Virkesköpare, både kvinnor och män. Frågorna är utformade av kvalitativ karaktär innehållande frågor med svarsalternativ, rangordning och fria eller öppna svarsalternativ. Uppställning och utformning av frågeformuläret är gjort efter rekommendationer i "Enkätboken" (Trost, J. (2007). Se frågeformulären i bilaga. Frågeformulären skickades ut i mitten av mars 2015 via mail och en påföljande påminnelse skickades ut i slutet av mars samma år.

Kartläggning av branschen i stort är gjord genom ett formulär som i mars 2015 skickats ut till de utvalda företagen och föreningarna. Urvalet har gjorts genom att välja de fem största skogsbolagen i Sverige, samt två skogsägarföreningar, en i söder och en i norr. De utvalda blev således Holmen, SCA, Stora Enso, Sveaskog, BillerudKorsnäs, Södra och Norra Skogsägarna.

2.2 Analys

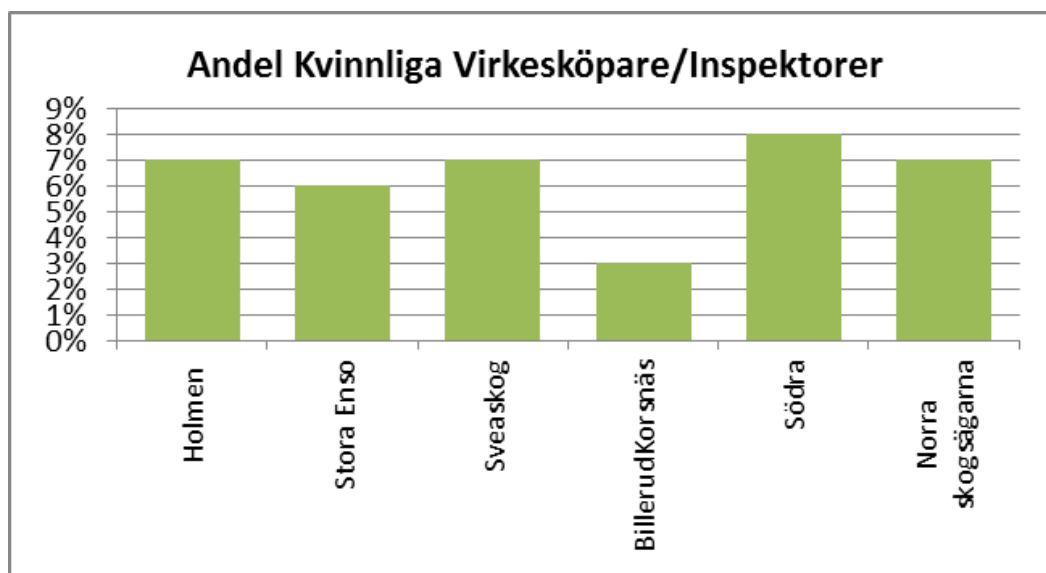
Resultatet från frågeformulären, både från branschen, nuvarande respektive före detta Virkesköpare, har under april 2015 sammanställts och bearbetats i Microsoft Excel. För att få ett stöd i skrivandet har "Handledning i rapportskrivning för Skogsmästarprogrammet" (Lundmark m.fl., 2012) använts och hela rapporten har skrivits med hjälp av Microsoft Word.

3. RESULTAT

Först presenteras resultat som en kartläggning av hur det ser ut generellt i branschen i stort, med fördelningen mellan män och kvinnor. Vidare om företagen anser att de har ett problem i frågan, om de har några uppsatta mål, samt hur företagen jobbar med frågan. Därefter följer en kartläggning av hur det ser ut inom Holmen Skog, beaktande av både kvinnor, män, nuvarande och före detta (f.d.) Virkesköpare. I frågeformuläret har det även funnits öppna frågor, där respondenten fått möjlighet att svara med egna ord. Vissa kommentarer och svar kommer här nedan att presenteras i löpande text och markeras då med citationstecken och kursiv stil.

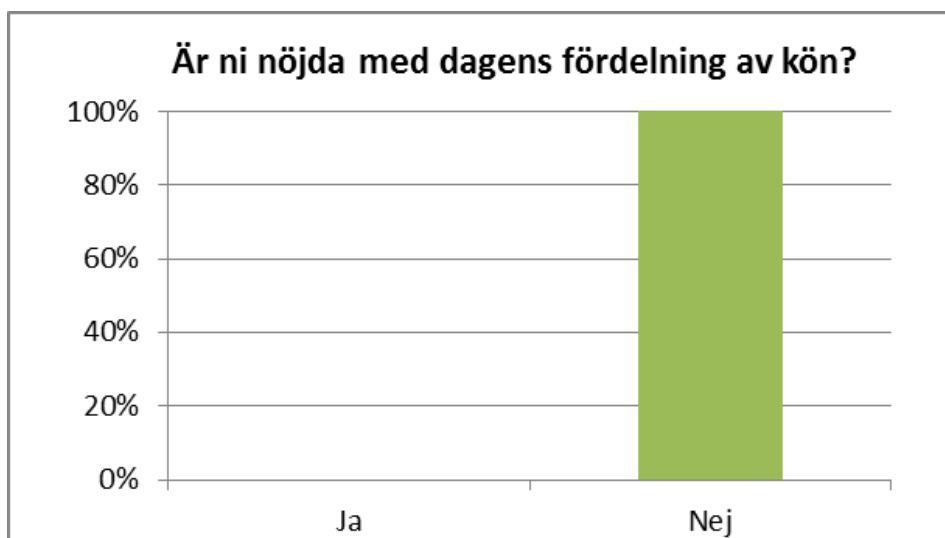
3.1 Kartläggning av branschen

Här nedan kommer resultatet att ge dig en bild av hur det ser ut i branschen idag, vad gäller kvinnliga Virkesköpare eller Inspektorer, som är benämningen på befattningen hos skogsägarföreningarna. Här nedan följer andelen kvinnliga Virkesköpare/Inspektorer hos de olika företagen, och svar på frågorna om de är nöjda med fördelningen, om de vill anställa flera, samt om de anser att det är svårt att göra det. Alla företag/föreningar har svarat på frågeformuläret, utom SCA, som efter många påminnelser svarat att de inte kan delta för att de inte har tid.



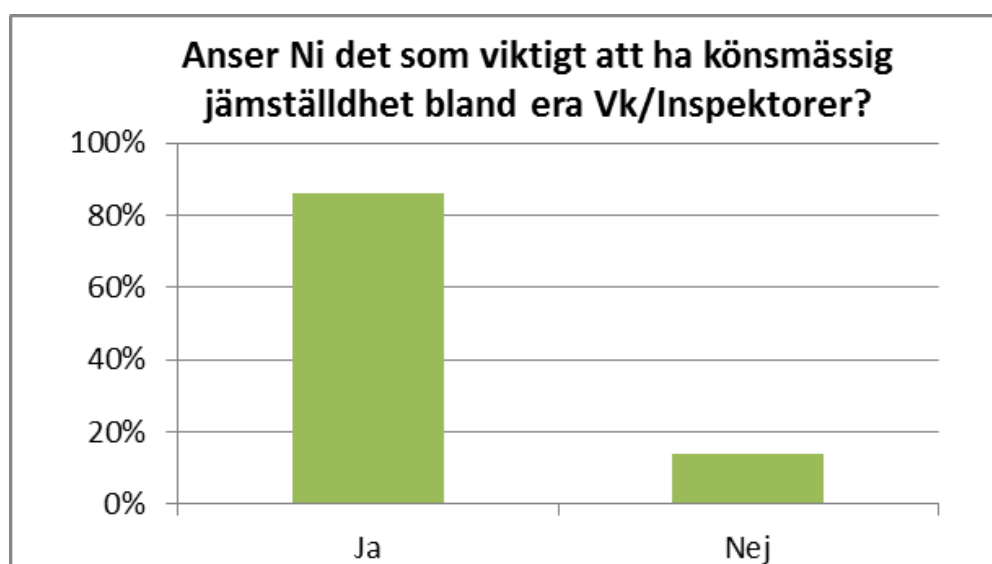
Figur 9. Visar andelen kvinnliga Vk/Inspektorer av det totala antalet inom respektive företag.

I diagrammet syns tydligt att det ser väldigt lika ut hos alla berörda företag, de största skogsföretagen i Sverige. Flest kvinnor i förhållande till det totala antalet har Södra och de med minst andel kvinnor är BillerudKorsnäs. Medelvärdet hamnar på 6 % andel kvinnliga Virkesköpare/Inspektorer.



Figur 10. Svarar på frågan om företagen är nöjda med hur fördelningen av kvinnliga Vk/Inspektorer ser ut idag.

Bilden talar sitt tydliga språk, samtliga företag är missnöjda med hur fördelningen av kvinnliga respektive manliga Virkesköpare/Inspektorer ser ut idag. Många svarande uppger att det är just inom kategorin Virkesköpare eller Inspektorer som andelen kvinnor är lägst, medan det på andra befattningar som produktionsledare eller andra positioner inom den skogliga staben är en större andel.



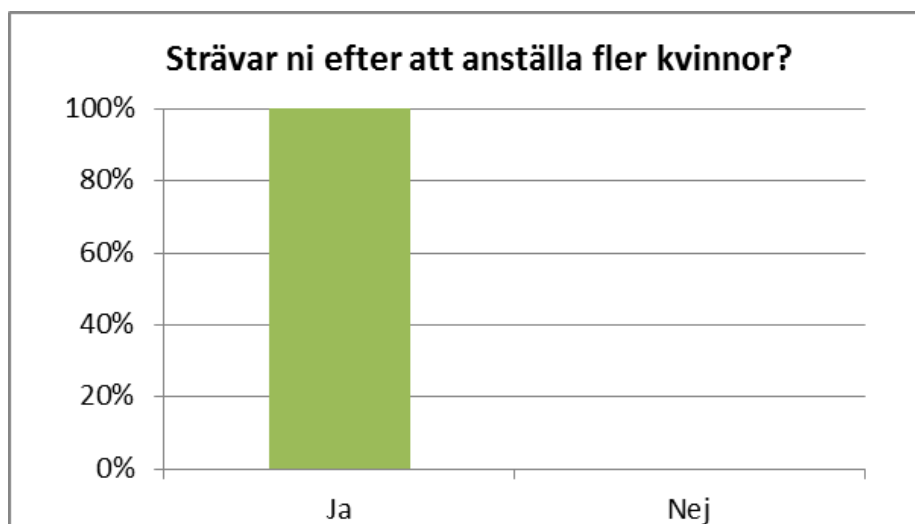
Figur 11. Svar på frågan om företagen tycker det är viktigt att ha en könsmässig jämställdhet.

Ett företag svarar med både ja och nej, med förklaringen att *"för att få de bästa medarbetarna bör rekryteringen spegla den mix som finns på olika skogliga utbildningar."* Några av de 86 procent som tycker att det är viktigt har lämnat dessa kommentarer:

"Vi anser att mångfald vad gäller exempelvis kön, ålder och bakgrund leder till en organisation som klarar av att lösa problem och utmaningar på ett bättre sätt."

"Vi är dessutom övertygade om att mångfald leder till att vi får tillgång till fler och olika erfarenheter och perspektiv, vilket leder till bättre beslut och ökad effektivitet."

"Vi vet också att arbetsmiljön för våra medarbetare blir trevligare och roligare med mångfald i teamen, något som vi också har stöd av från olika forskningsmodeller. Dessutom vill vi vara en skogsägarförening för alla typer av skogsägare och vill kunna ha en bred variation av inspektorer så att alla skogsägare kan hitta en person som de känner sig trygg med och har lätt att kommunicera med."

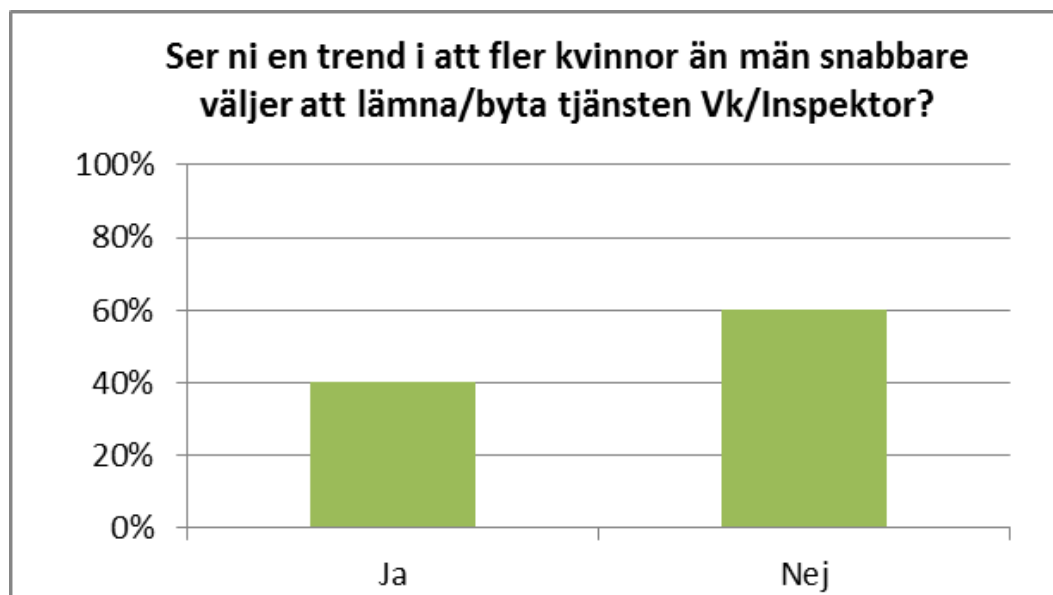


Figur 12. Svar på frågan om företagen strävar efter att anställa fler kvinnliga Vk/Inspektorer.

Samtliga strävar efter att anställa fler kvinnor eftersom de tycker de är för få till antalet som det ser ut idag och så vill de inte ha det. Efter denna fråga följde, hur de tänkte gå tillväga för att lyckas med dess strävan, gemensamt anser de flesta att de måste jobba mot långsiktiga mål och alltid försöka ha med minst en kvinna vid marknadsföring av företaget. Någon väljer alltid en kvinna före en man vid samma kompetens. Ett annat företag anser att om de ska få in fler kvinnor så måste de anställa personer som inte har inköpsfarenhet sedan tidigare. Ett tredje företag lägger största vikten vid att göra arbetsannonser könsneutrala, så att personliga egenskaper inte blir "könsmärkta". En annan uttrycker sig *"Genom att utbilda personal och ledning i jämställdhet och utveckla en värdegrund som kräver mångfald. Sommarjobbare ska alltid vara 50 procent kvinnor och 50 procent män."*

3.1.1 Trender, företagens arbetssätt och mål

Genom att ställa samma frågor till alla berörda företag så kan man se likheter, skillnader och gemensamma problem. Om trender finns, som är gemensamma, för alla eller några, vad gäller frågan om att kvinnor snabbare lämnar tjänsten Virkesköpare/Inspektor i jämförelse mot män, samt om de ser några andra trender inom respektive företag vad gäller kvinnor inom denna yrkeskategori. Här presenteras även om och hur de jobbar med frågan att öka andelen kvinnor, samt vad de finns för uppsatta mål och i så fall inom vilka tidsramar.



Figur 13. Procentandel av företagen som ser en trend i att fler kvinnor än män snabbare byter/lämnar tjänsten Vk/Inspektor.

Svar på denna fråga är inte entydig utan varierar mellan företagen. Ett företag som svarat nej på frågan uppger att de har för få anställda för att säga att det urskönjas en trend.

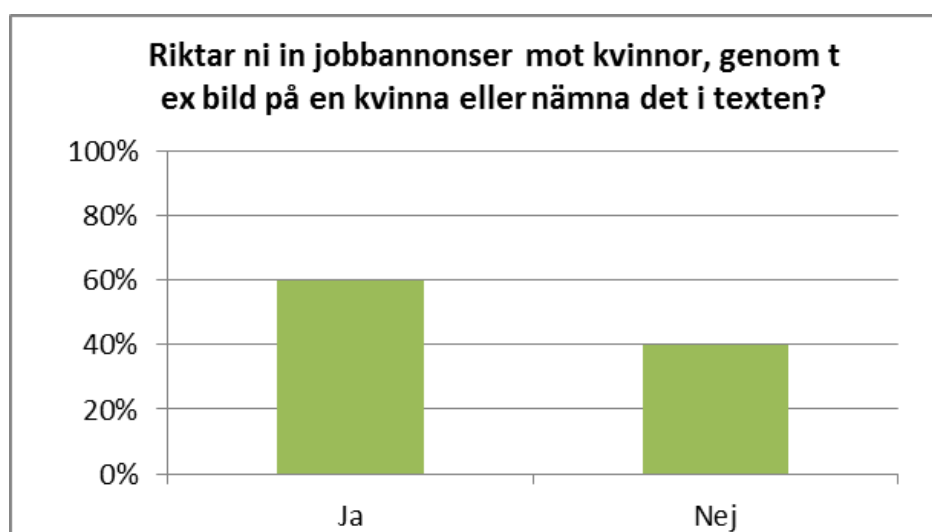
På frågan om de ser någon annan trend inom sina företag vad gäller Virkesköpare/Inspektorer och kvinnor så svarade några:

"En fördel med avdelningar där mer än en kvinna är anställd"

"I dagsläget kan vi konstatera att det virkesområde där vi har den bästa blandningen av män och kvinnor också har det bästa resultatet"

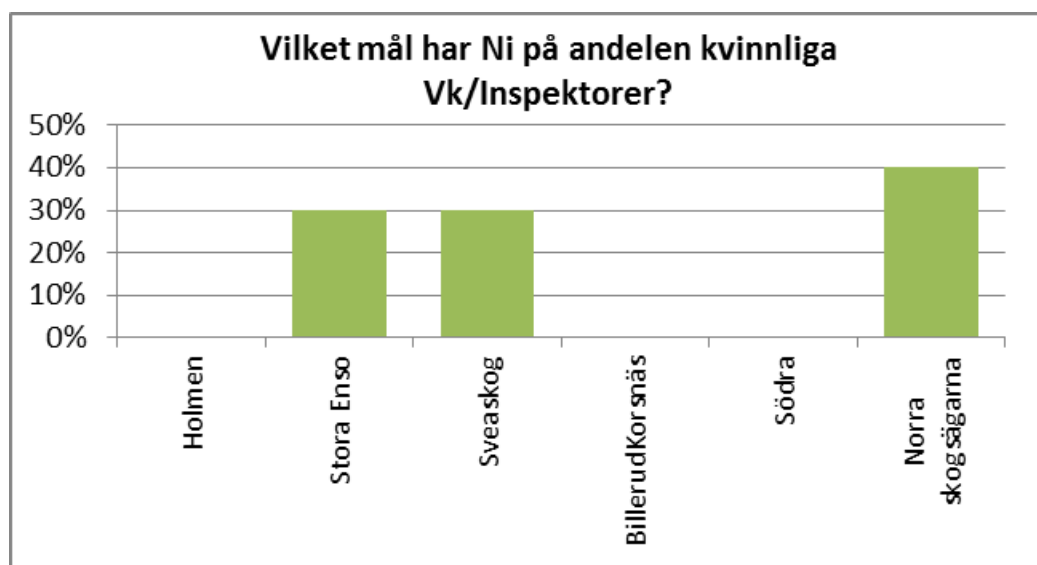
"Nej inte direkt. Det vi vet, och har vetenskapliga belägg för, är att det är bra om vi kan se till att anställa flera kvinnor till samma arbetsgrupp istället för att sprida ut dem inom organisationen"

Att bedöma utifrån svaren av de som svarat på frågan ovan så är blandningen i arbetsgrupper viktiga och på platser där det återfinns fler än en kvinna är fördelen större och innehar till och med det bästa resultaten hos det ena företaget.



Figur 14. Hur företagen svarat procentuellt på frågan om de riktar in jobbannonser mot kvinnor.

De flesta riktar in jobbannonser för att kvinnor ska attraheras av dessa. Ett företag som svarat nej på frågan gör det inte, utan har helt könsneutrala annonser, för att de vill inkludera alla och inte riskera att exkludera någon. Ett företag som istället svarat ja skriver att *"Ja det gör vi ibland. Vi försöker visa upp förebilder för kvinnor men samtidigt vill vi inte visa upp en skev bild av verkligheten. Branschen är idag ojämställd men vi försöker göra något åt det, något som vi alltid försöker vara noga med att förmedla. Vi har också textgranskat våra jobbannonser ur ett genusperspektiv för att säkerställa att språket lockar både män och kvinnor."*



Figur 15. Vilket mål de olika företagen har på andelen kvinnliga Vk/Inspektorer.

Södra har noll procent för att det inte besvarat frågan och BillerudKorsnäs och Holmen har inte satt upp något mål i siffror, utan bara att de vill öka andelen kvinnor. Frågan efter denna är vilket tidsperspektiv de har, dvs om hur många år vill de att detta skall vara uppnått. Stora Enso skriver "många år", Sveaskog år 2020, Norra Skogsägarna har inget fastställt tidsmål utan gör uppföljningar årligen.

3.1.2 Attraherande faktorer

Här svarar företagen på frågan om vad de tror det är som gör Virkesköp/Inspektortjänster attraktivt för kvinnor, d.v.s. vad tjänsten innehar som gör att kvinnor vill arbeta med detta. Denna fråga hade fritextsvar och kommentarerna är kopierad och sammansatta i figur 16 nedan.



Figur 16. Kommentarer som de svarande företagen lämnat under frågan om hur man ska göra för att attrahera fler kvinnor till tjänsten.

Sammanfattningsvis så tror branschen att det som är nyckeln till att attrahera kvinnor till tjänsten är att anställa fler kvinnor, fler än en kvinna till samma ställe, tidens gång med förändrad åldersstruktur, de långsiktiga relationerna man skapar, samarbete med de skogliga utbildningarna, kvinnliga nätverk och ständig förbättring och utveckling för att göra jobbet utmanande och variationsrikt.

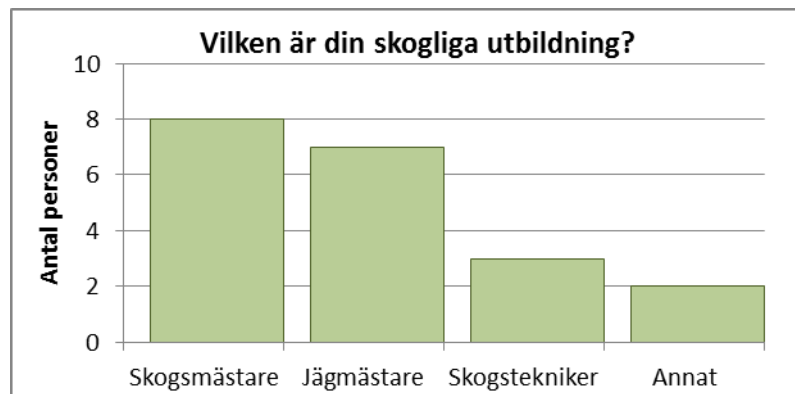
3.2 Kartläggning av Holmens Virkesköpare

Totalt har svarsfrekvensen varit 95 procent, vilket i detta sammanhang, där det är relativt få personer med i undersökningen, betyder att det enbart är en person som inte deltagit. Medelåldern på alla dem som deltagit i undersökningen är 38 år.

Medelåldern hos de svarande		
	Män	Kvinnor
Nuvarande Vk	44	38
F.d. Vk	37	34

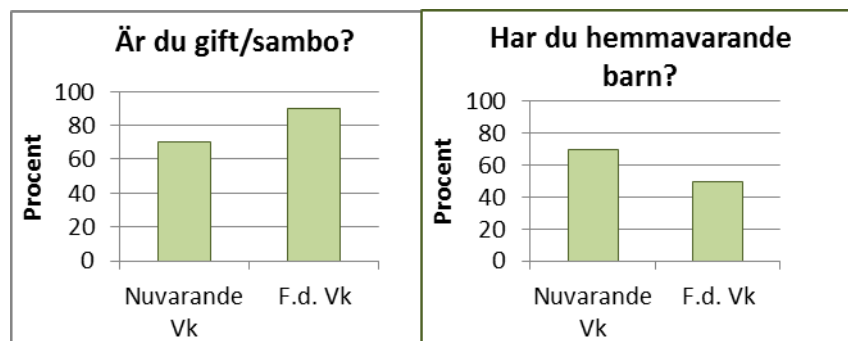
Figur 17. Medelåldern på personerna inom de olika kategorierna som varit med i undersökningen. Vk står för Virkesköpare.

Åldersspridningen är relativt jämn över alla kategorier som undersökts. De yngsta återfinns bland kvinnorna som är f.d. Virkesköpare. Lägst medelålder har kategorin kvinnor, oavsett om de är eller har varit Virkesköpare, jämfört med kategorin män. Av personerna som svarat så har kvinnorna en medelålder på 36 år och männen 41 år.



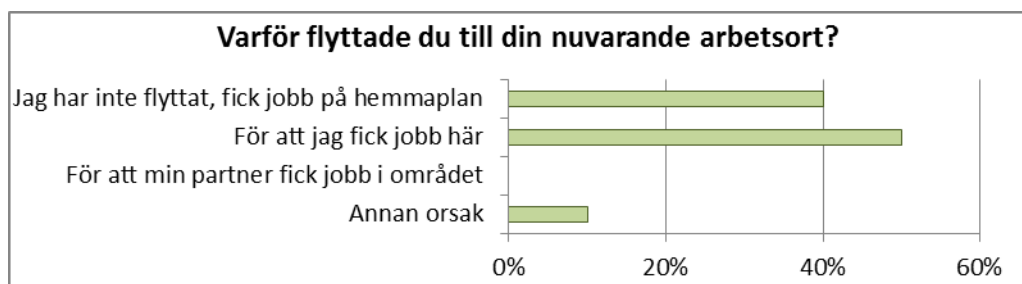
Figur 18. Visar vad personerna i undersökningen har för skoglig utbildning.

I denna undersökning är det vanligast att som Virkesköpare på Holmen vara utbildad till Skogsmästare eller Jägmästare. Annat i detta fall kan vara skogsvetare eller maskinförare.



Figur 19. Visar hur stor del av respondenterna som svarat ja på frågorna, avser således både kvinnor och män.

Gruppen nuvarande Virkesköpare har lika stor procentandel som är gift/sambo som har hemmavarande barn. I gruppen f.d. Virkesköpare är fler sambo/gift men färre har hemmavarande barn.

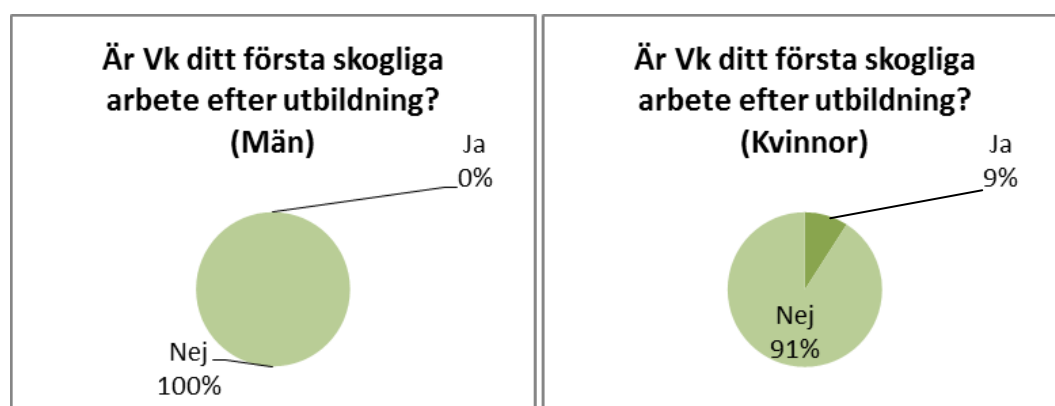


Figur 20. Orsaker till varför Holmenanställda bor på sin nuvarande arbetsort.

Den vanligaste orsaken till varför man flyttar till arbetsorten är på grund av jobbet, man flyttar dit man får jobb. Dock är det nästan lika vanligt att man får jobb på sin hemort.

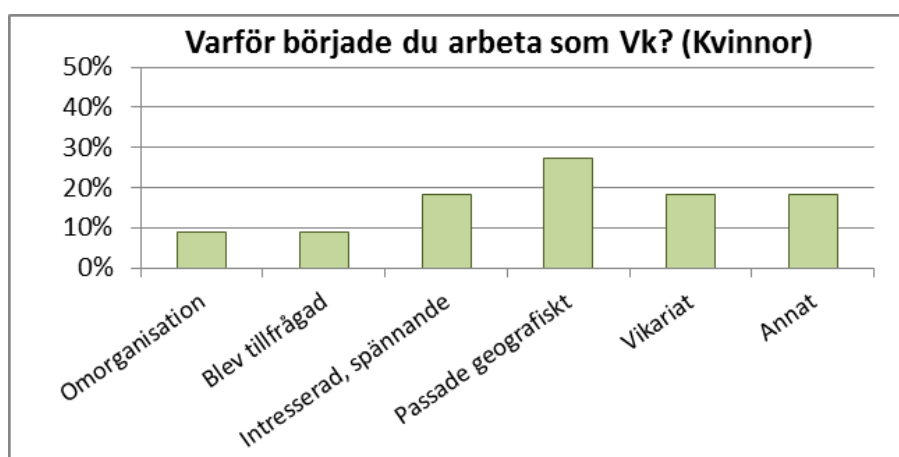
3.2.1 Tillsättning och arbetstid

Här nedan följer anledningar till varför svarande personer i undersökningen började arbeta som Virkesköpare, jämfört om man är kvinna eller man. En jämförelse mellan kvinnor och män har också gjorts i fråga om det är deras första skogliga arbete efter utbildningen. Vidare följer hur många år de i genomsnitt arbetat med yrket, beroende på om man är kvinna, man, nuvarande eller f.d. Virkesköpare.

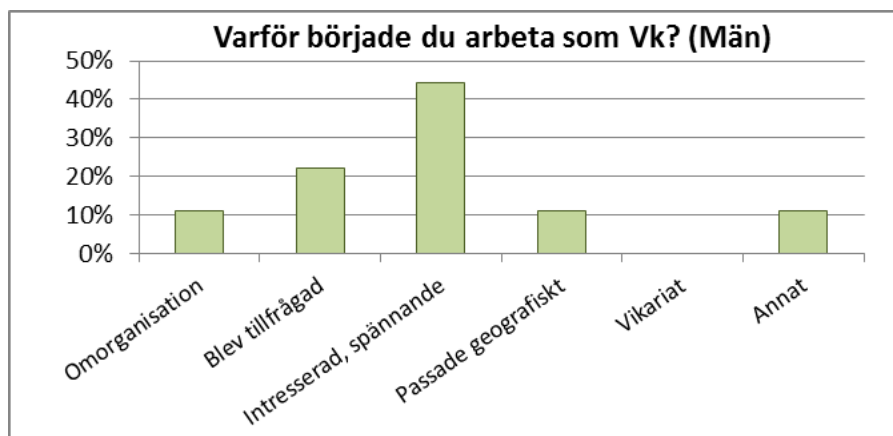


Figur 21. Jämförelse mellan män och kvinnor, om Vk var det första skogliga jobbet eller inte, efter deras skogliga utbildning.

Ingen större skillnad hos män respektive kvinnor i denna undersökning, det finns heller ingen koppling mellan nuvarande och f.d. Virkesköpare. De som svarat nej har också fått tillägga vad de jobbat med tidigare, det vanligaste bland männen är att ha jobbat som produktionsledare. Det vanligaste bland kvinnorna är arbete på Holmen samt arbete på Skogsstyrelsen.



Figur 22. Anledningar till att kvinnorna i undersökningen började arbeta som Vk.



Figur 23. Anledningar till att männen i undersökningen började arbeta som Vk.

Här jämförs män och kvinnor, de gäller både nuvarande och de f.d. Virkesköparna. På frågan kunde respondenterna enbart välja ett alternativ. Kvinnorna började främst jobba som Virkesköpare för att det passade geografiskt med var de ville bo. Av kvinnorna började lika många, ca var femte, av intresse som efter ett påbörjat vikariat och annan okänd anledning. Männen började främst av att de var intresserade och för att de ansåg att det var ett spännande arbete. Ingen av männen i undersökningen började på grund av ett vikariat. Att det passade geografiskt var anledningen för ca var tionde man.

Antal arbetsår som Vk		
	Män	Kvinnor
Nuvarande Vk	11,6	7,2
F.d. Vk	2,5	5,2

Figur 24. Medelvärde av antal år som respondenterna arbetat som Vk i de fyra olika kategorierna.

Flest arbetsår har männen i kategorin nuvarande Virkesköpare med drygt 11 år i genomsnitt, det är drygt fem gånger längre tid än de män som slutat arbeta som Virkesköpare. Männen som slutat arbetade kortare tid som Virkesköpare än vad kvinnorna som slutat gjorde. Generellt i denna undersökning jobbar de nuvarande Virkesköparna längre än de som slutat gjorde.

3.2.2 Varför sluta?

För att få reda på varför man slutat som Virkesköpare så har den frågan ställts i frågeformuläret som skickats ut till de före detta. Två följdfrågor ställdes också, den ena om de stannade kvar inom Holmen eller gick vidare till andra företag och den andra om de skulle kunna tänka sig att någon gång i framtiden arbeta som Virkesköpare igen.

Varför slutade du arbeta som Vk? (Män)	
"Pressen uppifrån, att ta så mycket som möjligt från markägarna"	"Arbetade timmar i förhållande till lön, jobbade i ett område där de var svårt att köpa virke"
"Fick erbjudande om att byta tjänst och jag kände mig nöjd med virkesköp"	"Pendlingsavstånd i kombination med att skaffa barn"

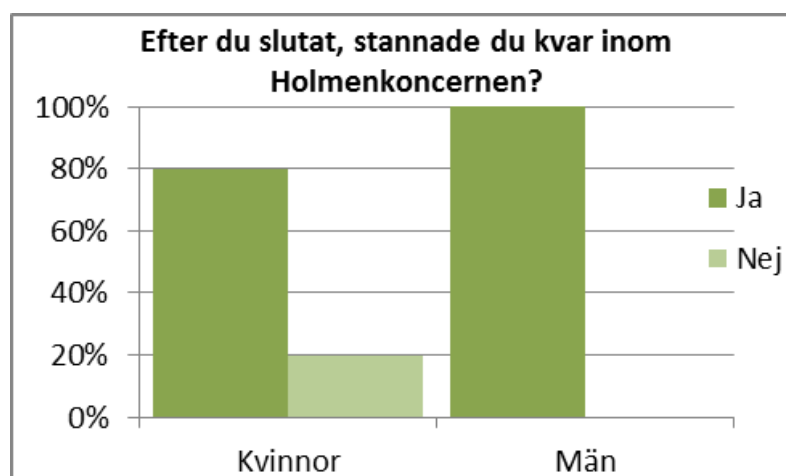
Figur 25. Egna kommentarer från de svarande männen om varför de slutade som Vk.

Alla män som deltagit i undersökningen har olika anledningar till att man slutat. Det handlar om press från ledning, tid som inte räcker till, samt att de är nöjda och vill gå vidare.

Varför slutade du arbeta som Vk? (Kvinnor)	
"Vikariatet började gå mot sitt slut och jag fick inget besked om fortsättning så sade upp mig"	"Intressantare och mer utvecklande jobb dök upp"
"Var inte nog duktig och kände jag kommer aldrig bli någon toppköpare och köpa de volymer som förväntas"	Fick erbjudande om annan tjänst, Vk var för mycket ringa i telefon för att få komma ut på besök som KANSKE leder till affär. Distrikt med låg marknadsandel, trivdes inte med känslan att jobba som "telefonförsäljare"
"För mycket påtryckning från ledningen då man lägger sig i detaljarbete, vilket gick ut över familjen"	"Efter många år ville jag utvecklas och göra något annat"

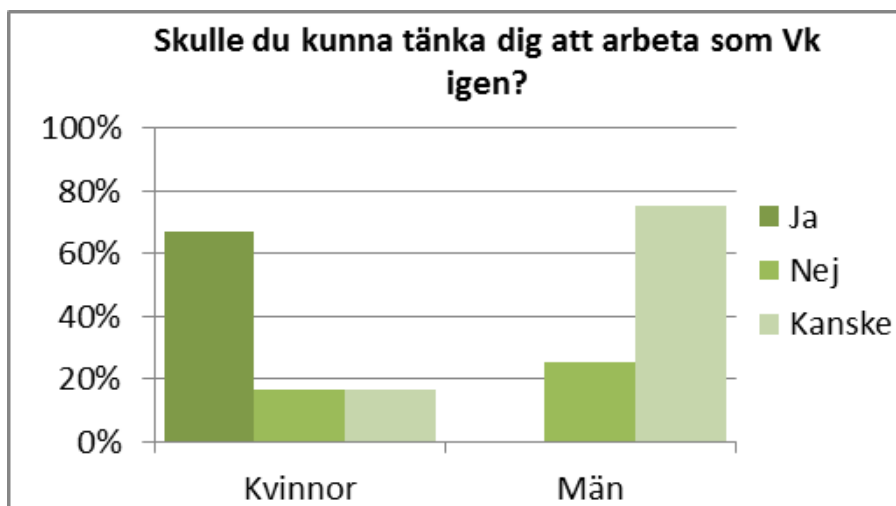
Figur 26. Egna kommentarer från de svarande kvinnorna om varför de slutade som Vk.

Även här ser vi en variation av anledningar till varför man slutat som Virkesköpare. I stora drag handlar det om att vilja utvecklas ytterligare och gå vidare i karriären, att man känner av höga krav eller förväntningar från ledningen.



Figur 27. Visar hur många av de svarande f.d. Vk som stannat inom Holmen.

Figur 19 visar att nästan alla av de som slutade som Virkesköpare stannade kvar inom Holmen. 20 procent i detta avseende motsvarar en person, vilken gick till ett annat företag vid avslutad tjänst.



Figur 28. Hur de f.d. Vk svarat på frågan om de skulle kunna tänka sig att jobba som Vk igen.

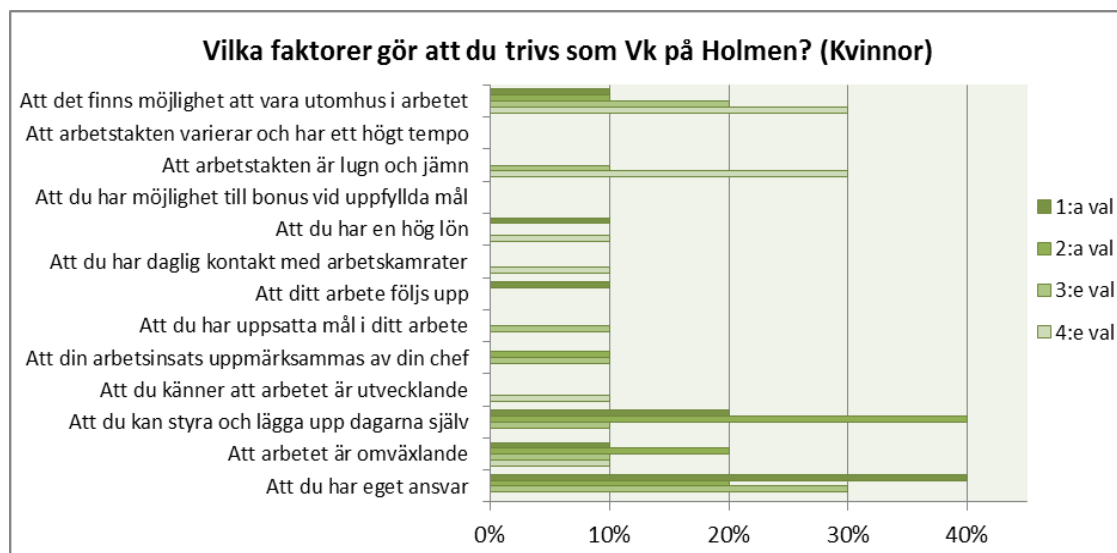
Största delen av kvinnorna kan tänka sig att arbeta som Virkesköpare igen, men ett klart "ja" har ingen av männen, däremot säger största delen att de kanske kan tänka sig det.

Om de svarat "ja" eller "kanske" fanns en följdfråga om vad de skulle ändra på om de fick möjlighet. Då framkom bland kvinnorna önskemål om att få en bättre introduktion, mindre krav då man är ny, minska "tävlingsmomentet" om att jaga virkesvolymen trots att förutsättningarna är olika på olika områden och någon nämner att det vore bra att jobba med något annat innan man börjar som Virkesköpare. Vidare nämns också vikten av att själv våga be om hjälp och ställa krav, samt att efterfråga rutiner och riktlinjer.

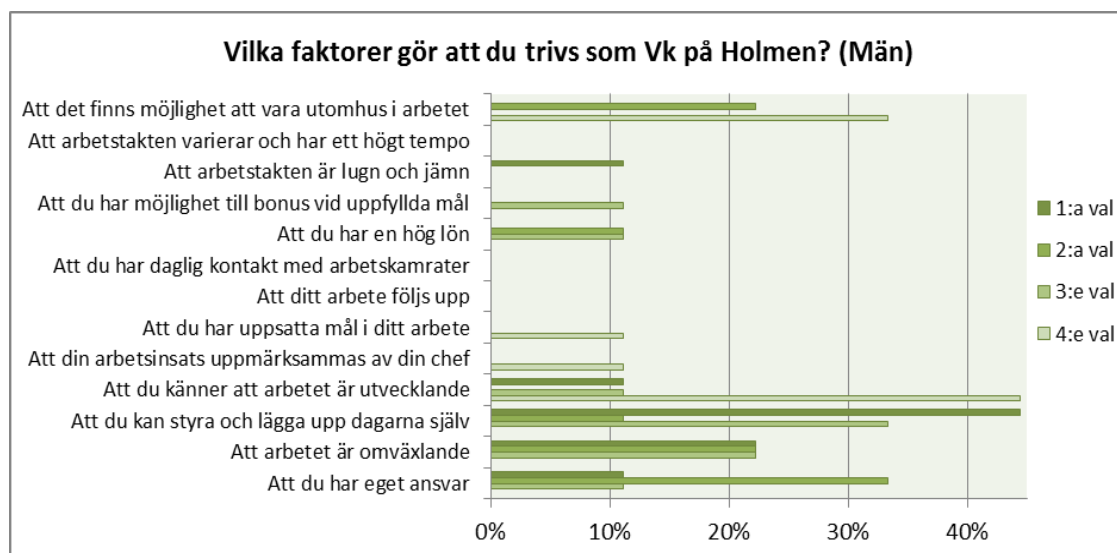
Om de fick så skulle männen, som svarade kanske, ändra på att minska den administrativa delen av tjänsten, ha lägre volymkrav men istället hinna med att styra över allt från avverkning till skogsvård inom ett område, kortare pendlingsavstånd och snabbare slutredovisningar och mer koll på när områden avverkas.

3.3 Trivsselfaktorer i arbetet

Här nedan presenteras det en sammanställning på faktorer som gör att kvinnorna respektive männen i undersökning trivs/trivdes i rollen som Virkesköpare. I frågeformuläret de fick svara på fanns en lista på 13 faktorer, de svarande fick plocka ut fyra faktorer som har störst betydelse för att sedan rangordna dessa, första valet är det som har störst betydelse, andra näst störst osv.



Figur 29. Faktorer som de svarande kvinnorna i undersökningen anser gör att de trivs som Vk på Holmen av fyra val som är rangordnade, där 1:a valet har mest betydelse, 2:a valet näst mest osv.



Figur 30. Faktorer som de svarande männen i undersökningen anser gör att de trivs som Vk på Holmen av fyra val som är rangordnade, där 1:a valet har mest betydelse, 2:a valet näst mest osv.

Förstavalet av faktorer som har mest betydelse för kvinnorna är att de får känna frihet över att de kan styra och lägga upp dagarna hur de vill och känna att de har

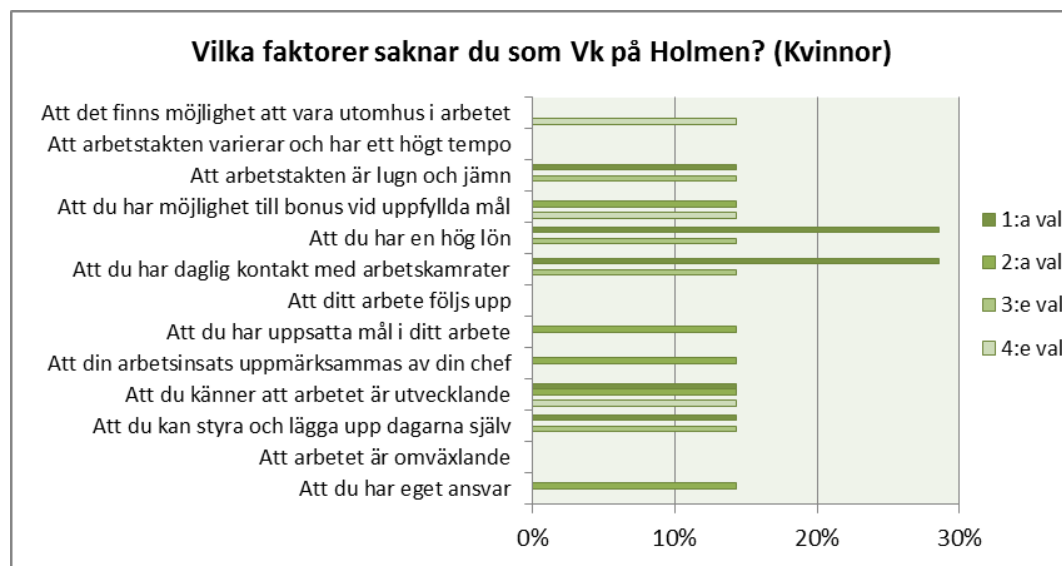
eget ansvar. De är också de faktorer som nästan alla svarande kvinnor valt ut som någon av sina fyra viktigaste faktorer. Att det finns möjlighet att vara utomhus i arbetet är något som är viktigt för många, även om det är ett fjärdeval för de flesta. Att arbetet är omväxlande är också en faktor som många kvinnor tagit med i valet av de fyra viktigaste faktorerna för att trivas.

Det viktigaste förstavalet av faktorer för männen är att de får känna frihet över att de kan styra och lägga upp dagarna hur de vill. Fler män än kvinnor värderar faktorn att arbetet är omväxlande högre. En viktig faktor för männen är också att det finns möjlighet att vara ute i arbetet. Totalt har 67 procent av männen valt faktorn att det är viktigt att känna att arbetet är utvecklande bland sina fyra val. Bland kvinnorna är motsvarande siffra 10 procent.

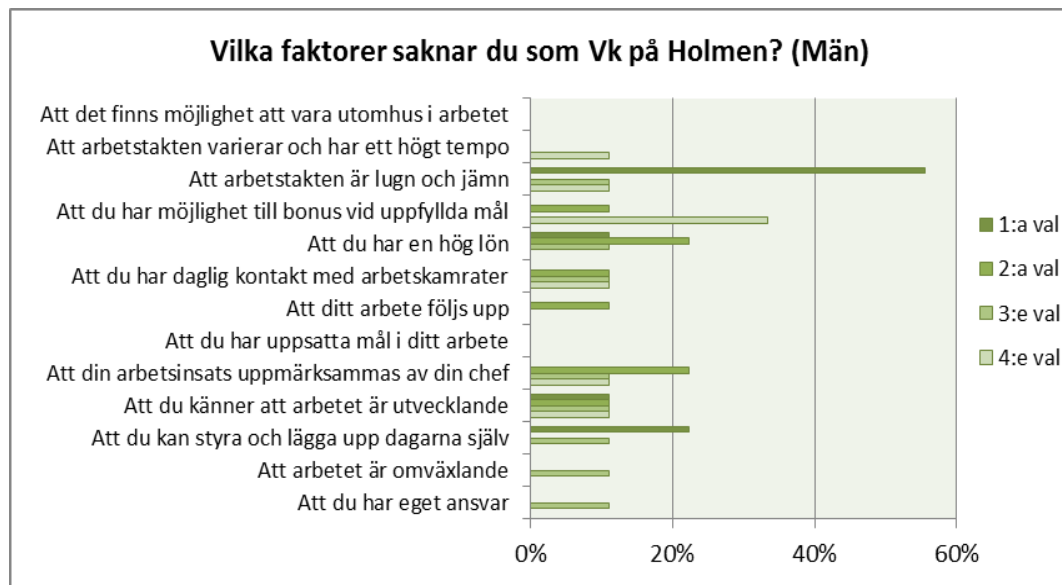
Varken män eller kvinnor tycker det är trivsamt att arbetstakten varierar och har ett högt tempo. Ingen av de svarande männen anser att det är viktigt att arbetet följs upp eller behöver daglig kontakt med sina arbetskamrater för att de ska trivas, kvinnorna anser däremot att dessa faktorer är lite viktigare.

3.4 Faktorer som saknas

För att i motsats till vad det är för faktorer som gör att de trivs, se vad de svarande saknar/saknade mest i yrkesrollen, så visas här nedan en liknande sammanställning som ovan med rangordning över vilka faktorer de saknar mest.



Figur 31. Faktorer som de svarande kvinnorna i undersökningen saknar/saknade i sitt arbete som Vk på Holmen.



Figur 32. Faktorer som de svarande männen i undersökningen saknar/saknade i sitt arbete som Vk på Holmen.

Alla svarande kvinnor har inte valt ut fyra faktorer och sedan rangordnat dessa, utan vissa har bara valt ett förstaval. Detta har tagits hänsyn till och den procentuella andelen är av dem som svarat på frågan. Bland kvinnorna är det tre stycken som inte valt ut någon alls utan endast skrivit i kommentarsfältet. Där nämns att de saknar en chef som är mer insatt i vad virkesköparrollen innebär, att få gå på utbildningar och att det skulle finnas någon form av utvecklingsplan, samt kunskap om hur köp ska göras rätt. En skriver också *"Svårt att svara på, jag saknade egentligen inget av ovanstående. Jag var mer nöjd i den situation jag var och hade svårt att utmana/hitta motivation att fortsätta jakten på virkesvolymen."*

Det som kvinnorna i denna undersökning saknar mest i rollen som Virkesköpare är en hög lön och att ha en daglig kontakt med arbetskamrater. De saknar även en lugn och jämn arbetstakt lika mycket som de saknar att kunna styra sina dagar helt själv. Av de svarande kvinnorna så har totalt ca 40 procent valt, i något av sina fyra alternativ, att inte arbetet är utvecklande.

Bland de svarande männen är det en som inte svarat på frågan. Det männen saknar mest är en lugn och jämn arbetstakt. Vidare saknar de en hög lön och bonus vid uppfyllda mål. Av de svarande männen saknar drygt 20 procent att de inte kan styra och lägga upp dagarna hur de vill. Ungefär lika många procent av män och kvinnor saknar att arbetet är utvecklande.

3.5 Jämförelse bland enbart kvinnorna

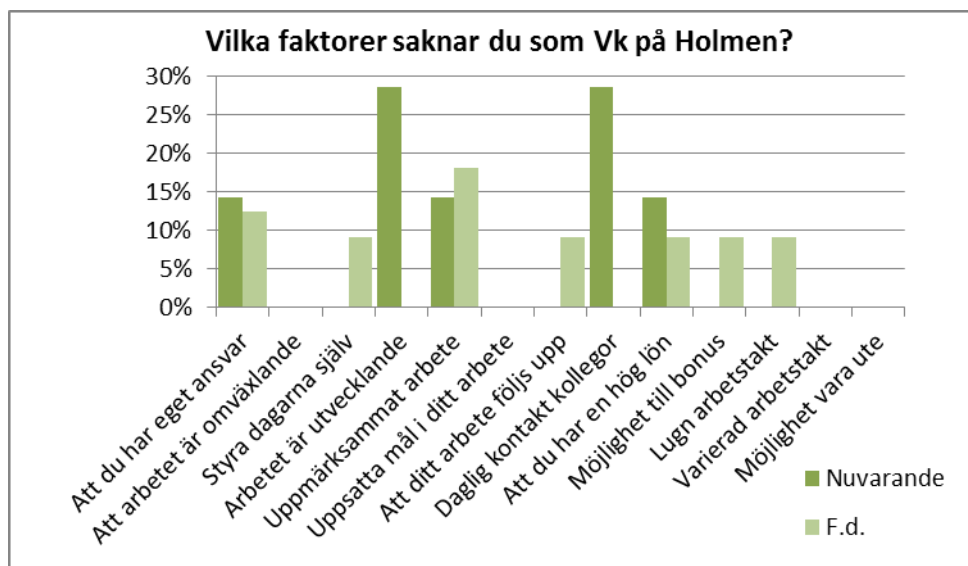
För att undersöka om det finns någon skillnad avseende samma trivselfaktorer, samt faktorer de saknar/saknat, bland enbart kvinnorna som är f.d. respektive nuvarande Virkesköpare, så har de två främsta valen av faktorer hos de enskilda kvinnorna beaktats här nedan.



Figur 33. En jämförelse av faktorer som gör att kvinnliga f.d. resp. nuvarande Vk trivs som Vk.

Hälften av kvinnorna som är nuvarande Virkesköpare trivs med att de får styra och lägga upp sina dagar som det passar dem själva. Av de som slutat så är det bara 10 procent som angett att de trivs av samma anledning. De trivs istället mest av faktorn att ha eget ansvar. Efter det kommer faktorn att arbetet är omväxlande. Hos de nuvarande är de olika valen av faktorer ganska samstämmiga, dvs. de tycker ganska lika, mot för hos de f.d. där spridningen är större och flera olika faktorer är valda av gruppen.

Här fanns även chans att lägga till kommentarer om det fanns annat än förvalda alternativ som skapade trivsel i arbetet. Det var endast f.d. som använde utrymmet och tillade: *"Mer uppstyrt från region, tydligare ramar om hur man ska eller kan göra, det är svårt som ny att veta hur allt ska vara eller hur man gör vissa saker"* samt *"Det sociala att ha att göra med många olika människor, att göra affärer, samspelet i en kedja av händelser och den uppskattning jag fick av kunden vid ett gott genomförande"*.

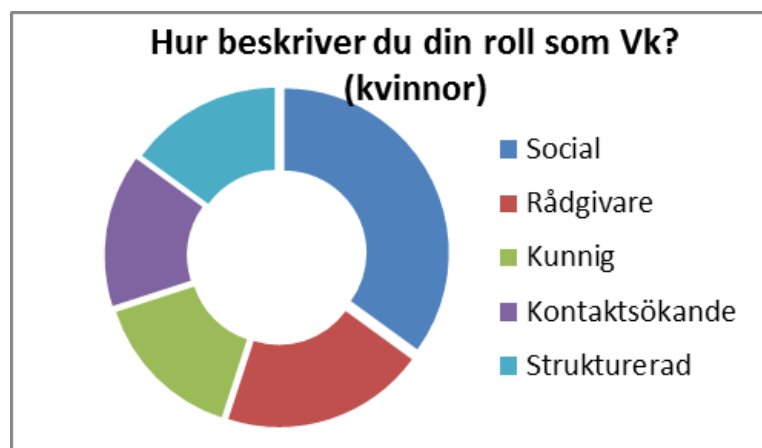


Figur 34. En jämförelse av faktorer som kvinnliga f.d. resp. nuvarande Vk saknar i yrket.

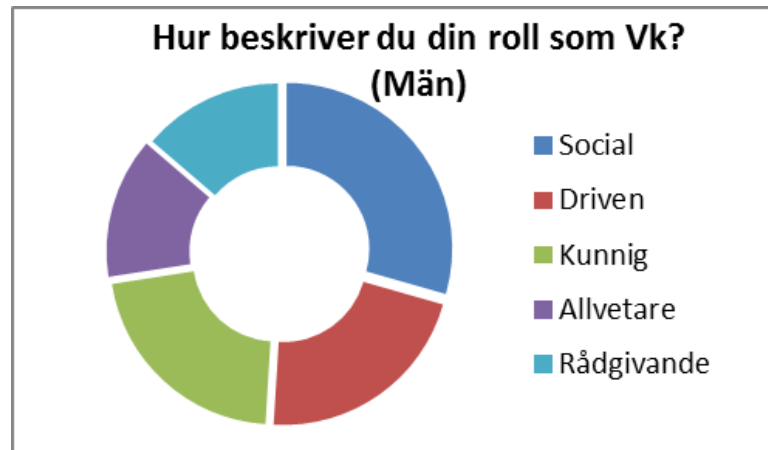
Nuvarande Virkesköpare saknar daglig kontakt med arbetskamrater och att arbetet är utvecklande, vilket ingen av de f.d. saknade. Även här har de större spridning bland valen av faktorer. De f.d. saknar mest att arbetsinsatsen uppmärksammas av sin chef. Lika väl som att det ger trivsel för de båda grupperna att känna att de har eget ansvar så är det också en faktor som vissa saknar, dock är det större skillnad i gruppen f.d.

3.6 Yrkesrollen och arbetsfördelning

Här jämförs män och kvinnor i hur de ser/såg på sin roll som Virkesköpare, oavsett om man är nuvarande eller f.d. Detta för att se om det eventuellt finns skillnader i hur man ser på sin roll beroende på vilket kön man har. I frågeformuläret tillfrågades vilka tre ord som de bäst tyckte beskrev sin roll som Virkesköpare, samtliga angav tre ord och här nedan syns de oftast förekommande orden.

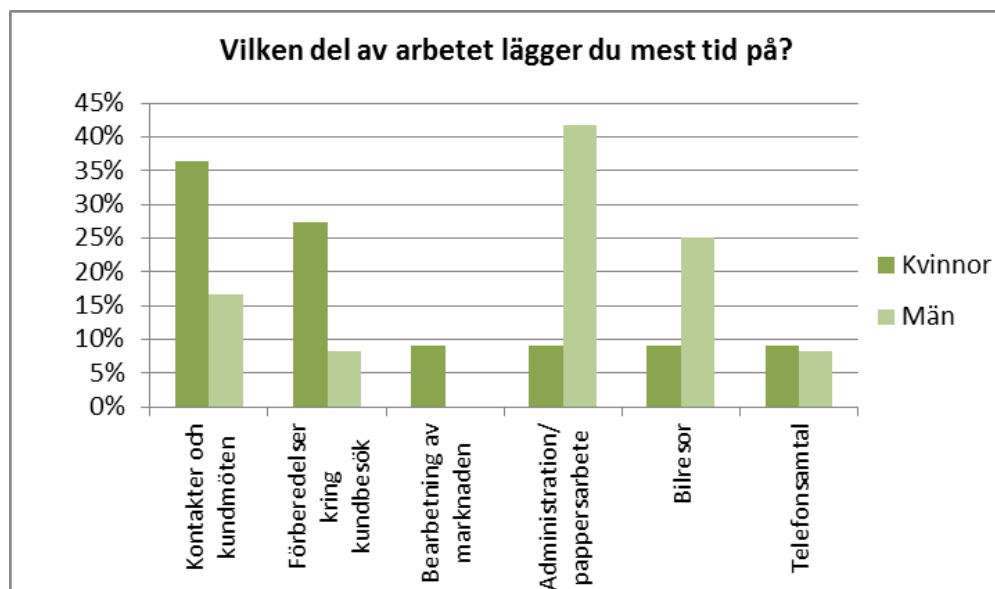


Figur 35. Visar hur kvinnorna i undersökningen bäst beskriver sin roll som Vk.



Figur 36. Visar hur männen i undersökningen bäst beskriver sin roll som Vk.

Kvinnor och män beskriver sin roll relativt lika där både social och kunnig är två ord bland de tre vanligaste. Social är den vanligaste beskrivningen hos de båda och är procentmässigt lite större hos kvinnorna. Det som skiljer är att näst vanligast hos männen är att beskriva sig som driven, medan kvinnorna näst vanligast ser sig som rådgivare. Att se sig själv som kunnig gör större del, procentmässigt, av männen än kvinnorna. Slår man ihop de ganska likartade orden kunnig och allvetare som männen anser så skulle de ha störst procentandel. Kvinnorna ser sig lika kontaktsökande och strukturerad som de ser sig kunnig.

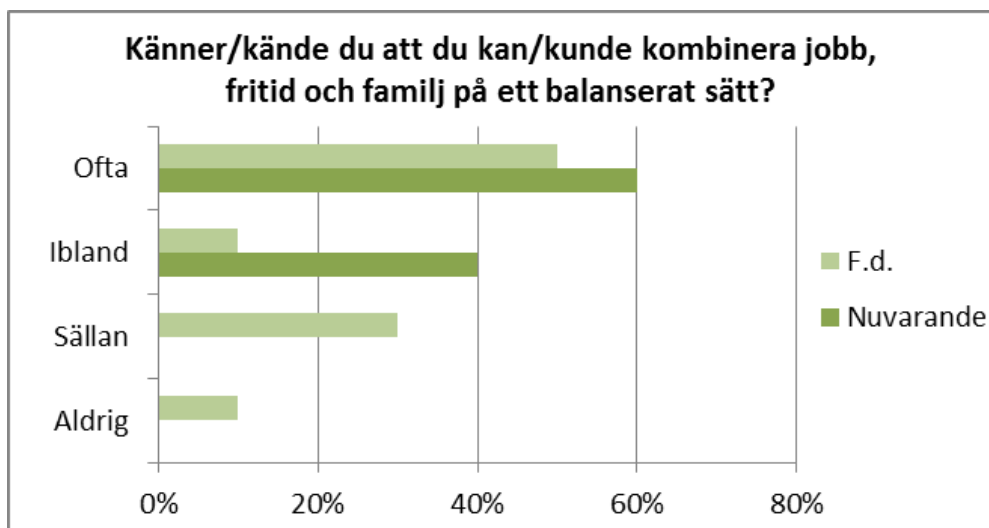


Figur 37. Diagrammet visar vilken del i arbetet kvinnor resp. män lägger mest tid på.

Av kvinnorna lägger flest, totalt drygt 60 procent, mest tid kring kontakter och kundmöten samt förberedelser inför dessa. Till skillnad från kvinnorna så lägger männen istället mest tid på administration och pappersarbete och därefter bilresor.

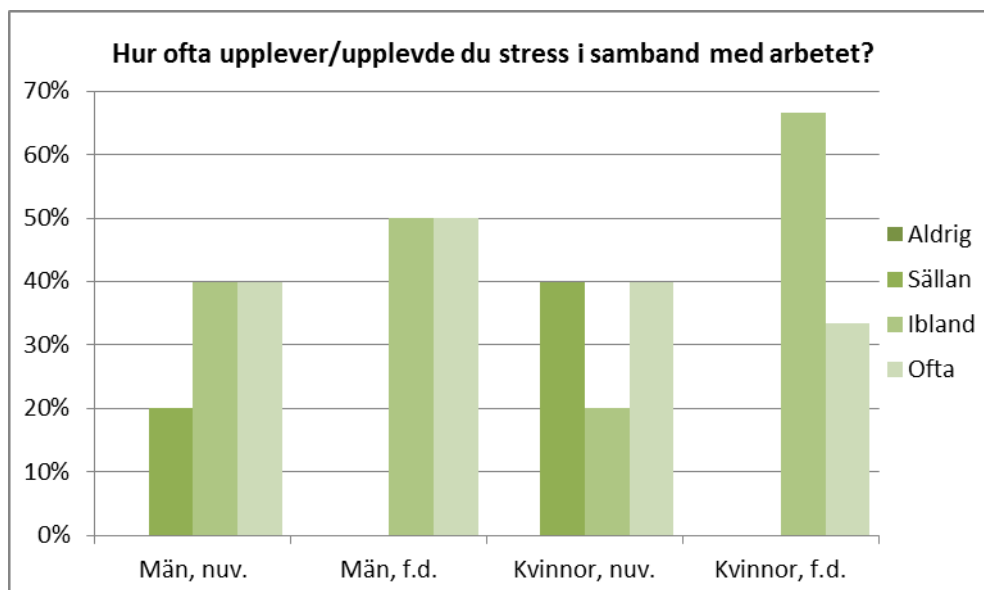
3.7 Hälsa och genusfrågor

För att trivas på jobbet är det viktigt att det finns en balans med ens privata liv, som familj och fritid. Här nedan jämförs de nuvarande med de f.d. Virkesköparna i fråga om balans och stress. Män, kvinnor, nuvarande och f.d. jämförs i fråga om de någon gång känt sig nedvärderade eller diskriminerad i sitt arbete pga sitt kön. Vidare jämförs män och kvinnor i genusfrågor bl.a. om de någon gång på arbetsplatsen bland medarbetare, ute bland entreprenörer eller i kontakt med markägare upplevt sexism som man tyckt varit jobbig eller kränkande.



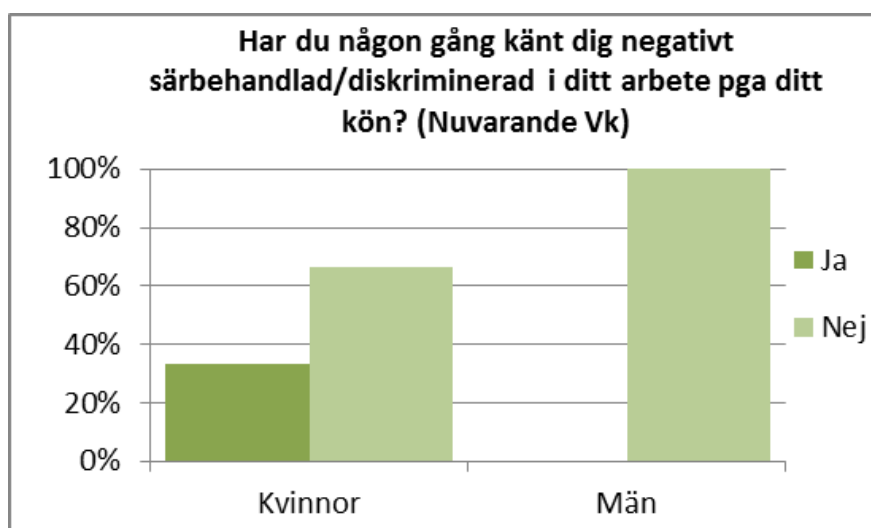
Figur 38. Procentuell fördelning över hur nuvarande och f.d. Vks besvarat frågan.

Samtliga av de nuvarande Virkesköparna känner att det oftast eller ibland kan kombinera fritid, arbete och familj på ett balanserat sätt som de trivs med. Spridningen är större hos de som f.d. där 40 procent kände att de sällan eller aldrig kunde kombinera dessa på ett balanserat sätt. Ändå kände hälften att de oftast gjorde det.



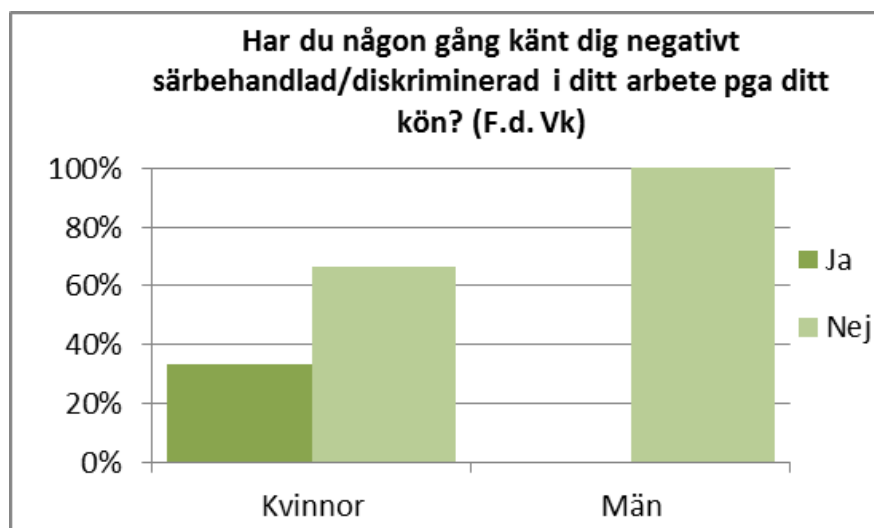
Figur 39. Hur ofta personerna i respektive kategori upplever/upplevde stress i samband med arbetet.

Generellt kan sägas att det är vanligt att uppleva stress i samband med arbetet, vare sig man är kvinna, man, f.d. eller nuvarande Virkesköpare. Minst ofta känner kategorin kvinnliga nuvarande Virkesköpare av stress, efter dem kommer männen av samma kategori. De f.d. Virkesköparna upplevde oftare stress än vad de nuvarande gör. Större andel män upplevde ofta stress än kvinnorna, där det vanligaste är att de upplevde stress ibland, inom kategorin f.d.



Figur 40. Hur nuvarande Vk, kvinnor och män, svarat på frågan om de känt sig nedvärderad/diskriminerad i sitt arbete pga. sitt kön.

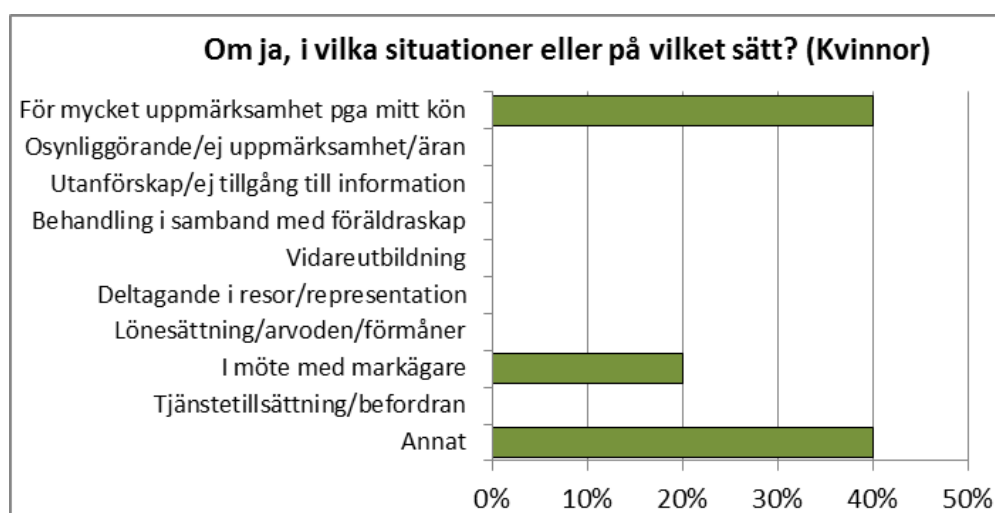
Det som kan utläsas ur figuren ovan är att 33 procent av kvinnorna som nu arbetar som Virkesköpare någon gång i arbetet har känt sig diskriminerad eller nedvärderad på grund av sitt kön. Ingen av männen som är i tjänsten för närvarande har någon gång känt sig nedvärderad eller diskriminerad på grund av sitt kön.



Figur 41. Hur f.d. Vk kvinnor och män svarat på frågan om de känt sig nedvärderad/diskriminerad i sitt arbete pga. sitt kön.

Av de kvinnliga f.d Virkesköparna så finns en samstämmighet med de nuvarande och det är för dessa också 33 procent som någon gång känt sig nedvärderade eller diskriminerade på grund av sitt kön då de arbetade som Virkesköpare. Inte heller här har männen någonsin känt det.

Om de svarat ja på föregående fråga så följde en fråga om i vilka situationer, eller på vilket sätt de blivit diskriminerade eller särbehandlade i arbetet, här är det då alltså bara kvinnor som lämnat svar.

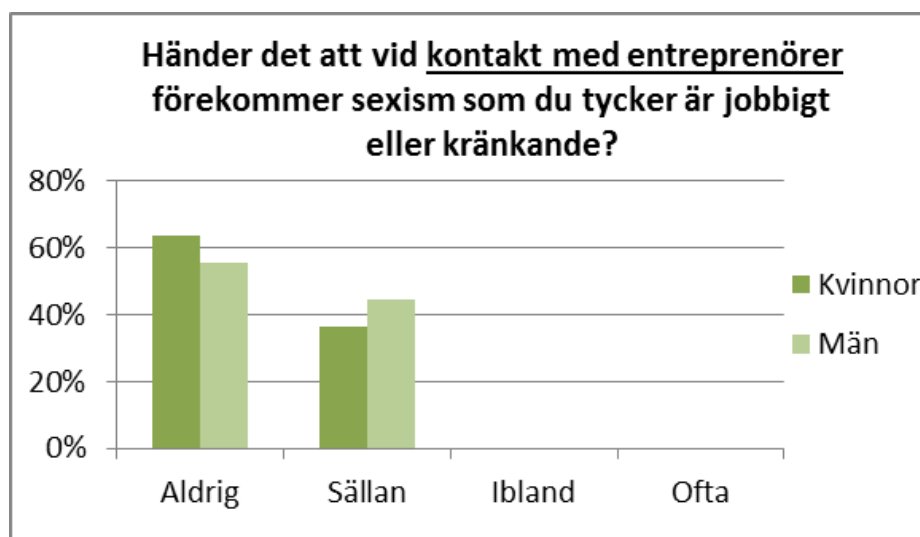


Figur 42. Diagrammet visar i vilka situationer eller på vilket sätt de Kvinnliga Vk blivit diskriminerade eller nedvärderade i arbetet pga sitt kön.

Av de kvinnor som känt sig diskriminerade eller nedvärderade, är den vanligaste orsaken att de får för mycket uppmärksamhet enbart på grund av att man är just kvinna. Det är lika vanligt att de valde alternativet "annat" och kommentarerna till det alternativet är; *"i början av markägare som tyckte att en ung, välutbildad tjej inte kunde något"* och *"egentligen tycker jag inte att uppmärksamheten är negativ. När jag började för X år sedan så var vi få tjejer så det blev väl naturligt att man var lite av en sevärdhet"*.



Figur 43. Hur kvinnor och män svarat på frågan om de upplevt sexism bland medarbetare och tyckt det varit jobbigt eller kränkande.



Figur 44. Hur kvinnor och män svarat på frågan om de upplevt sexism vid kontakt med entreprenörer och tyckt det varit jobbigt eller kränkande.



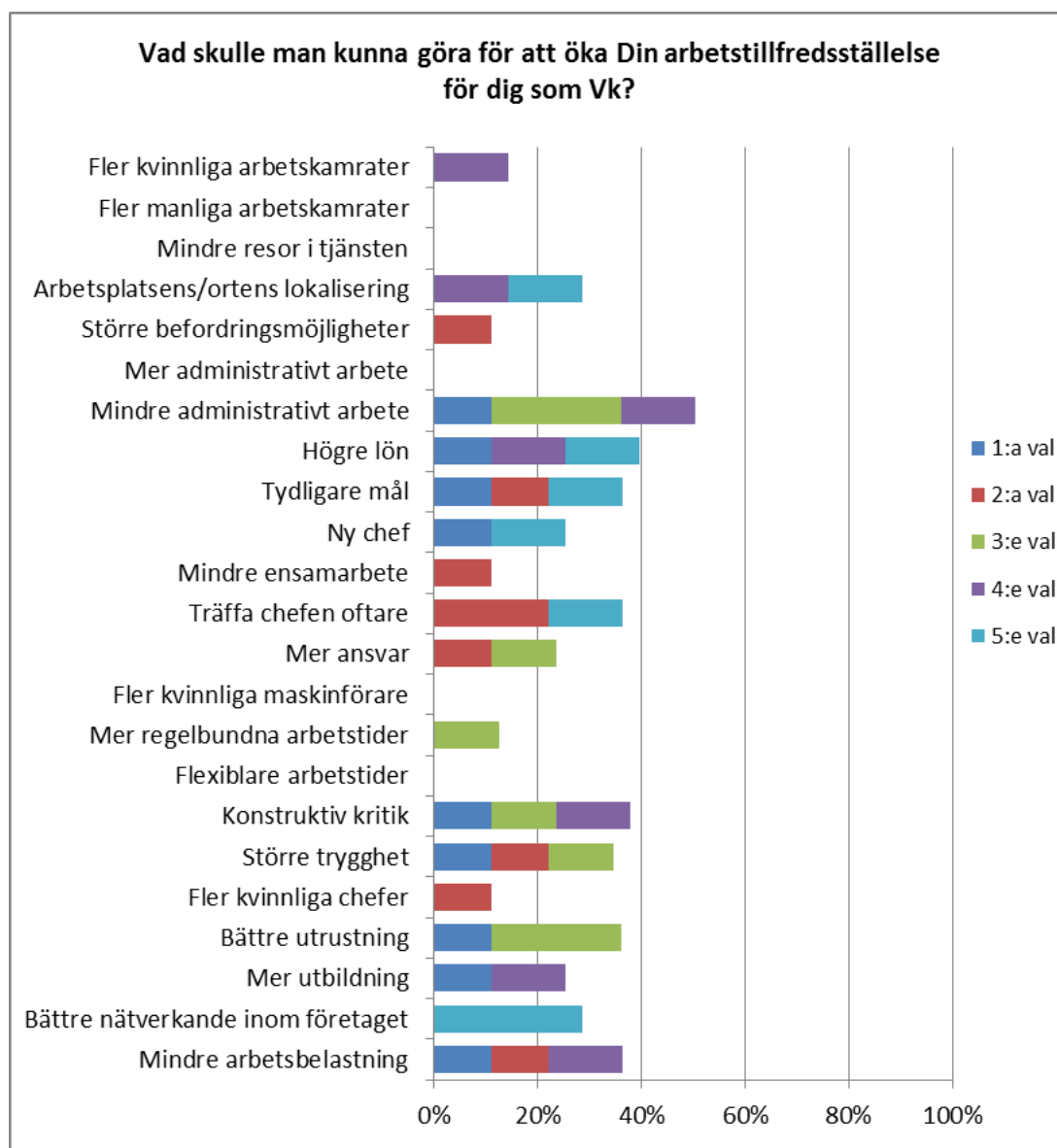
Figur 45. Hur kvinnor och män svarat på frågan om de upplevt sexism vid kontakt med markägare och tyckt det varit jobbigt eller kränkande.

I frågan har exempel på sexism tagits upp under varje fråga och dessa exempel var skämt, jargong, handlingar eller bilder som det upplevt jobbiga eller kränkande.

Ca 40 procent bland både männen och kvinnorna tycker att det sällan förekommer sexism på arbetsplatsen bland medarbetare eller i kontakt med entreprenörer, motsvarande är det ca 60 procent som aldrig upplevt sexism i dessa sammanhang. Skillnaden är vid kontakt med markägare, där upplever nästan 40 procent av kvinnorna att det ibland förekommer sexism som de tycker är jobbigt eller kränkande, motsvarande siffra för männen är ca 20 procent. Ca hälften av både kvinnor och män har aldrig upplevt sexism vid kontakter med markägare.

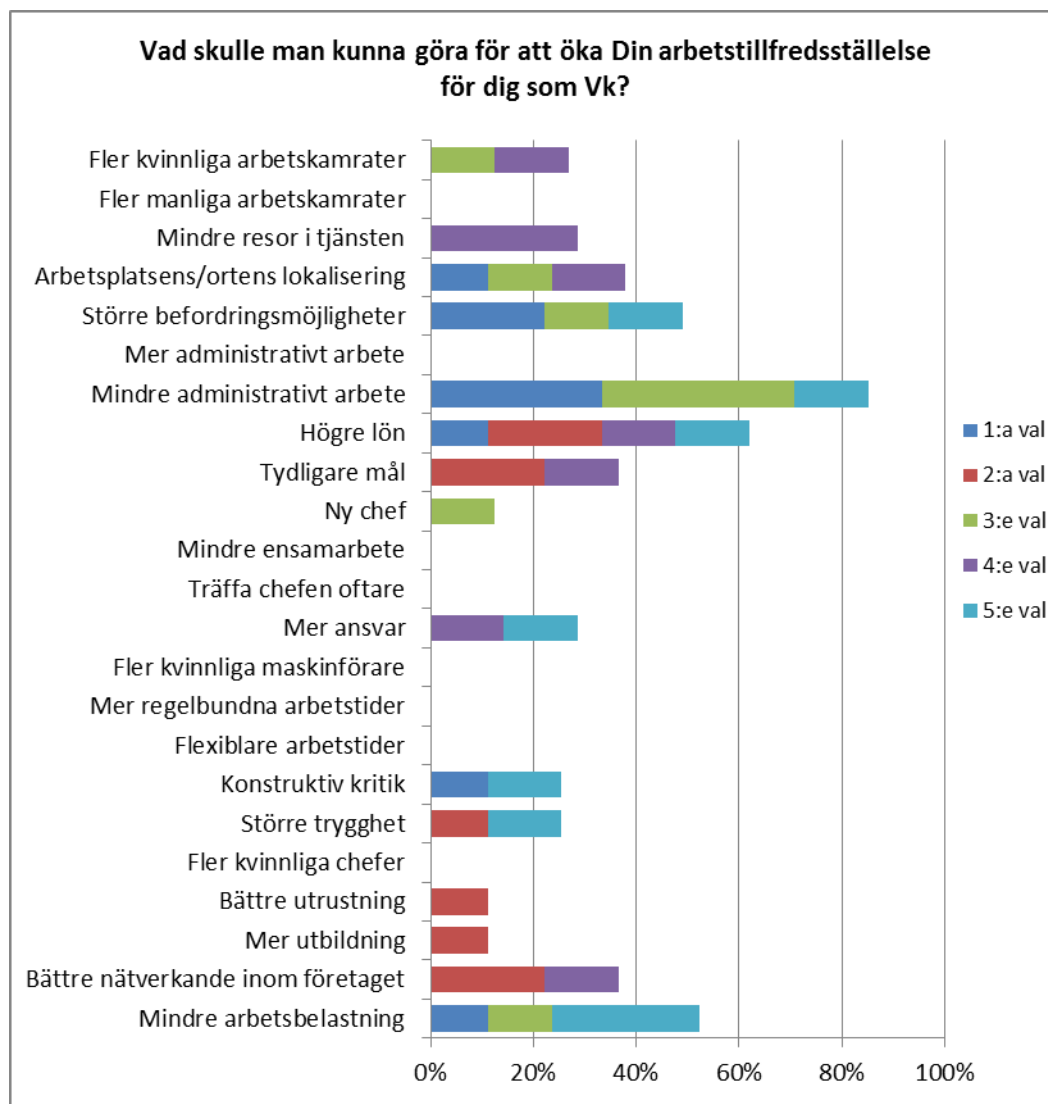
3.8 Önskan och synpunkter

Här hade de svarande möjlighet att välja ut fem åtgärder eller faktorer och rangordna dessa efter vad som skulle öka deras arbetstillfredsställelse ytterligare. Män och kvinnor jämförs, för att se om det finns likheter, trender eller skillnader mellan könen vad gäller önskemål och åtgärder vilka ökar arbetstillfredsställelsen.



Figur 46. Faktorer och åtgärder som de kvinnliga Vk anser skulle öka deras arbetstillfredsställelse ytterligare, utifrån perspektivet Vk.

Att ha mindre administrativt arbete har hälften av kvinnorna valt som något av de fem alternativen för att deras tillfredsställelse i arbetet ska öka ytterligare. Högre lön är näst viktigast, tätt följt av att träffa chefen oftare, tydligare mål, att få konstruktiv kritik, bättre utrustning och mindre arbetsbelastning. Det är ganska individuellt vad man önskar för åtgärder eller faktorer för ökad tillfredsställelse, att döma av den relativt stora spridningen av svar.



Figur 47. Faktorer och åtgärder som de manliga Vk anser skulle öka deras tillfredsställelse ytterligare, utifrån perspektivet Vk.

Männen har inte lika stor spridning på svaren som kvinnorna. Tydligast är att männen skulle få ökad arbetstillfredsställelse av mindre administrativt arbete, där drygt 80 procent valt det som ett alternativ av fem. Ungefär hälften väljer också mindre arbetsbelastning om de får önska. Männen är mer ekonomiskt inriktade, näst flest har valt högre lön som en faktor de skulle känna tillfredsställelse av, tätt följt av större beföringsmöjligheter. Av männen så önskar 25 procent fler kvinnliga arbetskamrater. Männen har inte samma behov av att träffa chefen oftare, få konstruktiv kritik, mer utbildning eller bättre utrustning, i jämförelse med kvinnorna.

3.9 Hur bör Virkesköpartjänsten marknadsföras för att locka till sig kvinnor?

Detta är en fråga som ställdes till alla som var med i undersökningen och där respondenten fått svara i fri text. Här nedan följer lämnade kommentarer från respondenterna i undersökningen.



Figur 48. Kommentarer som respondenterna lämnat om hur tjänsten bör marknadsföras för att locka till sig fler kvinnor.

Det oftast förekommande svaret var att arbetet innebär frihet under ansvar, att det är chans att få vara utomhus i arbetet och den är sociala biten. Det finns ingen markant skillnad på hur män och kvinnor tycker att tjänsten bör marknadsföras. Någon nämner att en kvinnlig mentor kanske skulle kunna vara ett bra sätt att marknadsföra sig på, i samband med att denne beskriver att det är svårt att vara ny på jobbet men kanske ännu jobbigare att vara ny som kvinna.

3.10 På vilket sätt tror Du att man skulle kunna göra för att få en jämnare könsfördelning inom yrkeskategorin Virkesköpare?

Även detta är en fråga som ställdes till alla som var med i undersökningen och där respondenten fått svara i fri text.



Figur 49. Kommentarer som de svarande lämnat om vad man kan göra för att få en jämnare könsfördelning i yrkeskategorin Vk.

De flesta nämner att det viktigaste är marknadsföring, ute på skolor främst, men även i PR-sammanhang och hos markägare. Detta för att ge en bild av att skogen inte behöver vara så mansdominerad.

3.11 Har du några övriga synpunkter, upplevelser, idéer eller dyl.?

På den sista frågan i formuläret fanns det chans att tillägga något eller lämna ytterligare synpunkter om de ville. Här var det färre än hälften som angav något.



Figur 50. Kommentarer som de svarande lämnat på övriga synpunkter.

4. DISKUSSION

Alla resultat som presenteras i detta arbete kanske kan tyckas baseras på få personer, eftersom det totalt är enbart 20 stycken. Anledningen till att det ser ut som det gör, är att det ju inte finns fler kvinnor att göra urvalen på. För att kunna jämföra någorlunda och se skillnader vad gäller manliga och kvinnliga Virkesköpare så slumpades lika många män ut som antalet kvinnor, som här då fick representera hela gruppen manliga Virkesköpare. Det är således inte frågan om någon totalundersökning vad gäller männen, men eftersom de slumpats ut så ska representationen av männen vara korrekt rent statistiskt och möjligt att dra slutsatser ifrån. De respondenter som deltagit i undersökningen var både mycket snabba och angelägna om att svara på frågeformulären som jag skickade ut.

Svaren har varit väl utvecklade och tydliga, så kompletterande intervjuer har inte behövts. Av omfattningen och nedlagd energi på svaren att döma, så tycker jag mig se att kvinnorna anser denna fråga eller undersökning är mer intressant och viktig än vad männen tycker. Kanske har det också att göra med att kvinnorna blev kontaktade av Caroline på Holmen Skog innan formuläret skickades ut. Dock blev även gruppen f.d. Virkesköpande män kontaktade, men de har ändå inte lagt ner samma "krut" på att svara i jämförelse med kvinnorna.

Vad man kan se om man sätter in Holmen Skog i ett större perspektiv, alltså branschen, är att de inte sticker ut åt något håll, utan det ser ganska lika ut hos alla företag/föreningar som är med i denna kartläggning. De kvinnor som slutat som Virkesköpare på Holmen har inte arbetat kortare tid än männen, dock ser lite mindre än hälften av branschens företag den trenden. Medeltal på fördelningen av kvinnor bland branschens Virkesköpare/inspektorer är sex procent, Holmen ligger på sju. Problemet är alltså ett faktum, jag tar mig friheten att kalla det för ett problem, eftersom inget av företagen/föreningarna är nöjda med fördelningen trots att alla tycker det är viktigt med könsmässig jämställdhet, samt vill anställa flera kvinnor. De vill anställa fler kvinnor för de anser att det leder till trevligare arbetsplatser, ökad effektivitet, fler perspektiv, bättre företagsklimat, samt för skogsägarnas bästa, vad gäller trygghet och kommunikation, där fördelningen ju är närmare 40 procent kvinnor. Som mål har många i branschen att anställa så många kvinnor att de hamnar på en fördelning på drygt 30 procent. Då inom ett tidsperspektiv av allt från ett till fem år. Några har inget direkt mål, utan har bara ambitionen att de vill öka andelen.

Att åldersfördelningen ser relativt jämn ut över de fyra kategorier som kartlagts har nog att göra med att de är i ett skede av livet där de är mest attraktiva på arbetsmarknaden. Förklaringen till att den högsta medelåldern hittas bland manliga nuvarande Virkesköpare är branschens historia, alltså att männen av tradition hade de skogliga jobben och fortfarande jobbar kvar. Kategorin män har generellt högre medelålder än kvinnorna som deltagit i undersökningen, av samma historiska anledning. Att kvinnliga f.d. Virkesköpare har lägst medelålder är nog för att de tidigt i sin karriär börjat arbeta som Virkesköpare, dock har

nästan ingen haft det som sitt första jobb efter skoglig utbildning. De som slutat och gått vidare till annan tjänst har oftast stannat kvar inom Holmen.

Kanske börjar problemet med andelen kvinnor bland Virkesköpare redan vid anställningsfasen. Anledningen till att ca en tredjedel av kvinnorna en gång började arbeta som virkesköpare är främst för att det passade geografiskt, följt av anledningen att de var intresserade, medan nästan hälften av männen började främst av den anledningen. Knappt 20 procent började av anledningen att det var intresserade och tyckte att jobbet verkade spännande. Om man börjar av den anledningen känns det som man hamnat på rätt plats och något som man vill fortsätta med. Om man börjar enbart för att det passade geografiskt så finns det större risk att ett genuint intresse saknas. Det finns ändå en chans att man trivs i yrket, trots att man inte går in med inställningen av att det är det mest intressanta och spännande jobb man kan tänka sig. Bara för att man går in med en annan inställning så finns det inget som säger att man inte kan ändra sig. Något som talar för detta är antalet år som f.d. Virkesköpare arbetade i tjänsten, där kvinnorna faktiskt, i medeltal, arbetade längre än vad männen gjorde.

Av dem som slutat så är det fler kvinnor som tydligt kan säga att de kan tänka sig att arbeta som Virkesköpare igen, medan männen är tveksamma och svarar kanske. Om kvinnorna fick ändra på något till nästa gång så påpekar många tävlingsmomentet, att jaga volymer trots att marknaden ser olika ut och därmed förutsättningarna, samt pressen från ledning, introduktionen när man är ny och tydliga riktlinjer och rutiner. Kanske är man mer villig att arbeta som Virkesköpare när man en gång provat på det och vet vad det innebär. Det kanske är lättare att komma in och trivas bättre med mera "kött på benen". Männen som främst började av den anledningen att de var intresserade och tyckte att jobbet verkade spännande, borde då alltså redan innan de började, ha en bättre inblick i hur det är att jobba som Virkesköpare, vilket en tredjedel av kvinnorna som började för att arbetet passade rent geografiskt, troligen inte hade. Vidare visade det sig att de jobbade i tjänsten en längre tid i genomsnitt än männen innan de slutade. Detta, anser jag, pekar på att kvinnorna visst passar bra och kan trivas som Virkesköpare, bara att de inte riktigt vet vad det handlar om innan de börjat. Detta eftersom att när kvinnorna senare, efter avslutad tjänst, skulle kunna tänka sig att arbeta som det igen medan männen är mer tveksam och svarat med ett "kanske".

Holmen som företag verkar inte vara anledningen till att man slutar som Virkesköpare, med tanke på att nio av tio personer stannade kvar inom företaget efter avslutad virkesköpartjänst, samt av anledningen att det oftast var av personliga eller arbetsrelaterade skäl som man slutat sin tjänst. Med det menar jag familjerelaterade skäl, viljan att gå vidare i karriären, nöjdhetsskänsla och vilja prova något nytt men även pressen att köpa virke. Det sistnämnda kan ju ses som ett ansvar som Holmen har, men jag tycker att den delen faktiskt hör till jobbet, det är ju det man ska göra. Dock kan ju känslan av pressen eller stressen av att aldrig köpa vad som förväntas, av olika anledningar, ifrågasättas. Marknaden och därmed förutsättningarna ser ju olika ut inom olika områden och

bör därefter anpassas, för att köparna inte ska behöva känna sig pressade och stressade och att det ska vara den främsta anledningen till att man slutar.

Det är tydligt att de f.d. Virkesköparna oftare kände av stress än de som är kvar i tjänsten, vare sig man är kvinna eller man. Vidare om man jämför män och kvinnor så kände fler av kvinnorna som är f.d. Virkesköpare ofta eller ibland av stress i jämförelse med männen i samma kategori. Bland de nuvarande Virkesköparna så är det fler kvinnor än män som sällan känner av stress i samband med arbetet. Eftersom det finns en påtaglig skillnad om hur ofta, före detta och nuvarande Virkesköparna upplever stress, så kan det finnas ett samband med varför man inte passar eller trivs som Virkesköpare och därmed slutar. I undersökningen framkommer inte vad som orsakar denna känsla av stress, men att inte lyckas nå upp till förväntade volymer som nämnts ovan kan mycket väl vara en källa. Att känna stress under en längre tid, som jag anser att svaren "ibland" eller "ofta" leder till, är inte bra i längden och kan leda till ohälsa. Av alla kategorier är det relativt vanligt att känna av stress, i genomsnitt så är det hela 40 procent som ofta känner stress i samband med arbetet och mer än 40 procent som gör det ibland. Då återstår det drygt 15 procent som sällan känner av stress, vilken procentandel borde vara ett mål att öka.

Diskussionen om vad som är manligt och kvinnligt är något som jag upplever blir väldigt centralt i denna kartläggning. Visst finns det saker som i jämförelse mellan könen är olika och därmed tydliga skillnader mellan män och kvinnor rent specifikt. Frågan är bara om det är yrkesrelaterat och har någon betydelse om man gillar jobbet eller inte. Jag tycker att det verkar vara olika faktorer, som att vissa manliga drag kanske passar bättre i en del av virkesköpartjänsten, medan andra, mer kvinnliga drag, kanske passar bättre i andra delar av tjänsten.

I frågan om hur män och kvinnor skulle beskriva sin yrkesroll så är den vanligaste och tredje vanligaste beskrivningen lika, det är "social" och "kunnig". Den andra vanligaste beskrivningen är hos kvinnorna "rådgivare" medan den hos männen är "driven". Slår man ihop de ganska likartade orden kunnig och allvetare som männen anser sig vara, så skulle det vara den vanligaste beskrivningen och större än första beskrivningen "social". Bland kvinnorna så är det större andel än männen som beskriver sig som social och de ser sig lika kontaktsökande och strukturerad som de anser sig "kunnig". Männens beskrivning som kunnig är av lika stor andel som de anser sig "driven". Förklaringen jag kan se till detta, är att det finns färre kvinnor i yrket och risk finns att de känner underläge eller att de underskattar sig själv, medan männen är flera och då lättare kan anse sig som kunnig och allvetare. Det är viktigt att lyfta fram och uppmärksamma kvinnorna så de känner sig lika kunniga som männen, samt ge dem lika mycket uppmärksamhet för att det inte ska bli lika påtagligt att de är färre till antalet. Det som gör att kvinnor trivs och attraheras av att arbeta som Virkesköpare på Holmen är främst att de får känna frihet över att de kan styra och lägga upp dagarna hur de vill, känna att de har eget ansvar och möjligheten till att vara utomhus. Denna frihetskänsla verkar vara något som lockar, frihet under ansvar, att få vara självständig. Jag funderar på om det kanske krävs att en kvinna som

ska arbeta i en mansdominerad bransch är självständig, för att de ska trivas. Dock skulle jag säga att det sitter i ens personlighet och hör inte till tidigare beskrivna faktorer. Även att ha daglig kontakt med arbetskamrater är något som kvinnorna anser som en viktig trivselfaktor, men det anser inte männen. Dock anser de, lika som kvinnorna, att det är viktigt för trivseln att känna frihetskänsla, att kunna vara ute, att få styra och lägga upp dagarna hur de vill, men männen vill också i mycket större utsträckning än kvinnorna att arbetet ska vara omväxlande. Sammanfattningsvis för detta stycke så kan man säga att både män och kvinnor trivs av frihetskänslan under ansvar som yrket kan leverera, männen värderar även det omväxlande i arbetet, men det gör i stora drag inte kvinnorna. Trivselmässigt värderar kvinnorna istället daglig kontakt med arbetskamrater. Min fundering blir då; Kan det vara en trygghetskänsla som infinner sig genom att träffa arbetskamrater dagligen, samt är det en trygghetsfaktor i att inte ha ett omväxlande arbete som minoriteten kvinnor inte vill riskera att förlora?

I frågan om vilka faktorer som de främst saknar i nuvarande yrke eller saknade under tiden de arbetade som Virkesköpare så återkommer här hos kvinnorna den dagliga kontakten med arbetskamrater, samt en hög lön. Samtidigt som att många kvinnor trivs med att kunna styra sina dagar själv så är det något som vissa också saknar, likväl som att ha en lugn och jämn arbetstakt. Männen skiljer sig åt genom att fler än hälften främst saknar en lugn och jämn arbetstakt och resultatbonus vid uppfyllda mål. Gemensamt för båda är att lika stor andel kvinnor som män saknar att arbetet är utvecklande. Genom att se vilka faktorer man saknar så kan man förstå att det är något som de önskar eller behöver ha för att känna trivsel. För kvinnorna behövs daglig kontakt med arbetskamrater, mer frihet under ansvar, högre lön, finnas möjlighet till utveckling och en jämn arbetstakt för att optimal trivsel ska infinna sig i deras arbete.

Att kvinnorna ser sig mer som rådgivare och social speglar sig i vad mer än 60 procent av dem lägger ner mest tid på i sitt arbete, vilket är kundbesök och kontakter, samt förberedelser kring besöken. Av männen är motsvarande procentandel drygt 20. Männen lägger ner mest tid på administration och pappersarbete och bilresor, där motsvarande för kvinnorna är 20 procent. Hur kan det se så olika ut fast de har samma yrke? Det kan ligga i upplevelsen tänker jag, att männen upplever pappersarbete som något jobbigt och tycker då att det tar den mesta av tiden i arbetet. Den teorin kan ifrågasättas då jag inte tror att det gäller i kvinnornas fall, alltså att de ser möten med skogsägare som något de tycker är jobbigt och varför upplever i så fall inte kvinnorna att papperarbetet är något jobbigt? Om min teori ska hålla så är det möjligt att koppla den till frågan om det händer att sexism förekommer i kontakt med markägare som de tycker är jobbigt eller kränkande. För där upplever nästan 40 procent av kvinnorna att det ibland förekommer. Det är klart, förekommer det ibland, nästan hos varannan virkesköpande kvinna, är det inte så kul att uppleva något jobbigt eller rent av kränkande. Så kanske ligger det i upplevelsen ändå, att man tycker sig lägga ner mest tid på det man tycker är mest jobbigt eller tråkigt. Om så är fallet, så är markägarna en viktig faktor för om kvinnorna ska trivas som Virkesköpare eller inte. I frågan måste även kommas ihåg att det i gruppen män och kvinnor

både finns nuvarande och f.d. Virkesköpare och det framkommer inte om sexism ibland sker bland nuvarande eller skedde hos dem som slutat. Det är det inte av den anledningen främst som någon heller slutat som Virkesköpare. Dock anser jag inte att det spelar någon roll, sexism ska inte behöva drabba någon på en arbetsplats eller i en arbetssituation, där ligger problemet. Det är viktigt att inte tolerera att detta sker, samt våga stå upp för sina medarbetare och visa att det inte är okej. Vidare är det viktigt att aktivt bedriva jämställdhetsarbete och tydligt visa var företaget står i frågan. Men hur når man egentligen markägarna i denna fråga? Det kan vara känsligt då man kan känna sig påhoppad av den sortens information och risken finns att de inte vill sälja för att de en gång känt sig påhoppad eller falskt anklagad för något de inte gjort. Så det blir lite av ett dilemma. Personligen tror jag att detta kan vara ett åldersrelaterat problem, med en föråldrad syn på kvinnor bland vissa äldre markägare. Yngre personer är uppväxta i ett mer könsmässigt jämställt samhälle med en modernare syn på kvinnor. Inte för att förminska problemet på något vis, men jag tror att detta kommer att bli bättre med åren.

Holmen som företag verkar däremot ha kommit långt i denna fråga, eftersom runt 60 procent aldrig upplever sexism som de tycker är jobbigt eller kränkande inne på arbetsplatsen eller vid kontakter med entreprenörer, mindre är 40 procent upplever det sällan och ingen "ibland". Däremot har en tredjedel av kvinnorna någon gång känt sig särbehandlad eller diskriminerad i sitt arbete på grund av sitt kön och det ser lika ut mellan kvinnliga nuvarande och f.d. Virkesköpare. Inga responderande män i undersökningen har känt så. Av den tredjedel kvinnor som känt sig särbehandlade eller diskriminerade så var det hälften som känt det på grund av för mycket uppmärksamhet av att de just är kvinna i branschen. Den andra hälften kände det hos markägare som hade uppfattningen om att en ung utbildad kvinna inte kunde något. En annan ansåg att, när hon började för X år sedan, så var uppmärksamheten egentligen inte något som hon upplevde som negativt, som kvinna var hon lite av en sevärdhet. Det förtydligar lite om hur det sett ut bland kvinnornas obefintliga närvaro i skogsbranschens historia. Visst har det hänt och det händer mycket, fast än denna bild lever kvar hos många, framförallt äldre skogsägare.

Är det verkligen viktigt att öka andelen kvinnor bland Virkesköpare då? Mitt svar blir ett rungande ja! Det anser jag främst för att skapa en blandning i arbetsmiljön, med andra synvinklar och idéer. Av egna erfarenheter anser jag att klimatet blir trevligare när man har arbetskamrater av båda könen, samt för att öka konkurrenskraften, ge möjligheten att möta upp skogsägarnas önskemål och låta dem hitta någon att identifiera sig med, då faktiskt närmare 40 procent av dem är kvinnor. Jag tror även att kvinnor och män kan lära av varandra, i sätt att arbeta. Ett önskemål bland 25 procent av männen i undersökningen för att få ökad arbetstillfredsställelse är att få fler kvinnliga arbetskamrater. Idag finns det ca 30 procent kvinnor på de skogliga universitetsutbildningarna och det vore värdefullt för denna yrkeskategori om branschen kunde matcha den andelen. För att marknadsföra tjänsten är det viktigt att visa på de faktorer som respondenterna anser ökar trivselen. Genom att arbetet innebär frihet under

ansvar, självständigt arbete, att det är ett socialt arbete och att man är mycket utomhus. Vad de anser att företaget bör göra är att våga anställa fler kvinnor, samt kvinnliga chefer, jobba aktivt med att lyfta fram tjejer, lyfta fram kvinnor som lyckats bli framgångsrika köpare, låta tjejer medverka vid besök hos skolor och mässor etc.

Under övriga kommentarer och synpunkter kom det fram en del bekräftelser som stärker undersökningen. En respondent anser att det, angående säkerheten, vore obligatoriskt för alla Virkesköpare att ha ett larm med sig. Den kommentaren ger ingen utvecklande förklaring till varför personen känner sig otrygg, vilket jag förutsätter när denne vill bära larm. Kanske för att gå ensam i skogen, rädsla för att ramla, skada sig eller rädsla för djur som björn och varg. I figur 38 på resultatdelen kan man se att 35 procent av kvinnorna önskar större trygghet för att få ökad arbetstillfredsställelse, männens andel är där knappt 25 procent. För att koppla till min fundering tidigare gällande trygghetskänslan hos kvinnorna så kanske detta bekräftar att fler kvinnor än män känner sig otrygga och att det är en faktor som gör att de drar sig från denna typ av tjänst som innebär relativt mycket ensamarbete. Det sammanhänger kanske även med tryggheten i att dagligen få träffa arbetskamrater. Det som också kommer upp under frågan är att köpen blir som ett tävlingsmoment och går man på föräldraledighet så är det svårt att hänga med samt att man bör samverka med andra köpare inom företaget. Genom att samverka kan man lära av varandra, samtidigt som det ger en ökad "vi-känsla" och styrka, vilket troligtvis kan vara positivt för de som är ensam kvinna på ett kontor eller distrikt. Några påpekar att kulturen köns- och åldersfördelningen påverkar arbetsplatsen och att skogsbranschen är stereotyp mansdominerad. Detta kan kopplas till det som jag anser är de åldersrelaterade problemen jag beskrivit tidigare i diskussionen, med en föråldrad syn på kvinnor.

För att komma till avslut i denna diskussion så har jag försökt plockat fram "nycklar" som jag tror är framgångsreceptet för att öka andelen kvinnliga Virkesköpare inom Holmen. Dessa ord är markerade i fet text nedan och efter följer en förklaring och i vissa fall förslag.

Informera, att informera är alltid viktigt och här menar jag i rekryteringsfasen, att verkligen nå ut till alla om vad tjänsten innebär för att ge kvinnliga sökanden mer "kött på benen". Det visar sig att de kvinnliga Virkesköparna i undersökningen inte bara började av intresse som männen i störst utsträckning gjorde, utan främst för att det passade geografiskt. Trots detta så arbetade kvinnorna längre tid än männen innan de slutade och kunde klart svara "ja", mot männens "kanske", på frågan om de någon gång kunde tänka sig att arbeta som Virkesköpare igen. Ytterligare steg i den informativa processen är att ge sommarjobbare chans att få följa en Virkesköpare och få en bättre inblick i yrket. När de sedan börjat arbeta är det viktigt att ge en bra introduktion, för att de ska få en så bra start och så goda förutsättningar som möjligt för att lyckas.

Gemensamhet, att skapa en känsla av gemensamhet. Eftersom kvinnorna är färre till antalet så är det ännu viktigare att känna att man är del av en grupp. Av de kvinnor som är eller har varit Virkesköpare inom Holmen, så anser 80 procent att de upplever stress ofta eller ibland, vilket anledningen ibland kan vara att känna press över att köpa de virkesvolymerna som krävs. Den pressen var för vissa även den främsta anledningen till att lämna från tjänsten. Arbetet innebär en hel del ensamarbete ute i fält/hos markägare så det finns ett behov av att träffa arbetskamrater dagligen, samt är det 35 procent av kvinnorna som önskar en större trygghet, för att öka arbetstillfredsställelsen. En eventuell lösning på detta problem tror jag skulle vara att ha gemensamma kontorsmål vad gäller virkesvolymerna, istället för individuella. Detta skulle inte minst leda till ökad "vilkänsla", utan det skulle även ta bort tävlingsmomentet som några upplevt, samt underlätta vid föräldraledighet då man inte behöver känna att man hamnar "efter". Kanske skulle man då även kunna rationalisera en del administrativt arbete som nästan 70 procent av alla respondenter idag önskar att det var mindre av. Att ha gemensamma mål av virkesvolymerna skulle förmodligen leda till mer samarbete och för att samarbeta måste de ha mer kontakt mellan varandra. Vilket i sin tur skulle ge ökad arbetstillfredsställelse vid behovet av att dagligen träffa och ha kontakt med arbetskamrater. Förhoppningsvis skulle detta även leda till mindre stress, genom anpassningen till hur marknaden ser ut på olika geografiska platser och inte behöva nå upp till individuella virkesvolymerna. Från skogsägarnas perspektiv så skulle de även ge dessa en känsla av valmöjlighet, för dem som vill det. De skulle kunna hitta en Virkesköpare att identifiera sig med, som passar just dem.

Förebygga, tänker här främst på stress. Att 80 procent känner stress ibland eller ofta, där hälften av dessa gör det ofta, är inte fungerande i längden. Stress bör förebyggas för att långsiktigt kunna behålla Virkesköparna, vilket är viktigt för att skapa kontinuitet och långsiktiga kontakter med skogsägarna. Om de nu känner sig stressade över att inte nå upp till de volymer som förväntas så kanske det vore på sin plats att se över dessa och sänka kraven. Dock kan jag genom detta examensarbete och undersökning inte säga att det är den främsta stressfaktorn.

Uppmärksamma, här menar jag inte i den bemärkelsen att uppmärksamma att de just är kvinnor i branschen, utan mer vad de utför. Att se och uppmuntra prestationer, för att de ska känna sig sedda trots att de är färre till antalet.

Stärka, För att stärka de kvinnor som finns inom Holmen, trots att det inte sitter på samma kontor, så kanske någon form av ett kvinnligt nätverk, för att stärka, skulle fungera bra. Det skulle ge kvinnorna stöd hos varandra och en känsla av att de inte är ensamma, de kan hjälpa varandra med vissa frågor och dela med sig av upplevelser. För att stärka ytterligare, borde kvinnor vara minst två stycken på samma kontor. Det för att vissa företag i denna kartläggning har sett att det går bättre där fler än en kvinna arbetar.

Förankra, vad gäller policyn för jämställdhet och mångfald, att se till att den förankras över hela företaget och så långt utanför som möjligt. Jag vet också att

Holmen har en ny och uppdaterad policy som snart finns tillgänglig. Eftersom kvinnorna anser sig lägga ner mest tid på besök och kontakter med skogsägare och nästan hälften, 40 procent, av de kvinnliga Virkesköparna inom Holmen ibland upplever sexism som de tycker är jobbigt eller kränkande i kontakt med skogsägare, så är det viktigt att försöka nå ända ut dit. Trots att jag tror att tiden kommer göra det bättre med en yngre generation som tar över, så kommer det alltid behöva implementeras och förankras. Det gäller att bearbeta markägarna till att det är naturligt med kvinnliga Virkesköpare, för att långsiktigt kunna få en jämnare könsfördelning bland Virkesköparna.

Mål, Att sätta upp mål gällande andelen kvinnliga Virkesköpare, samt ha en tidshorisont tror jag är bra. Detta för att lättare kunna följa upp och för tydlighetens skull, istället för att bara säga att man vill öka andelen. Mål kan också handla om att sätta upp personliga mål hos Virkesköparna, vad gäller t ex utbildning och utveckling. Det skulle ge tydlighet, utveckling i arbetet och förhoppningsvis lättare att planera arbetet så de kan hålla en mer jämn arbetstakt, för dessa tre faktorer är något som de saknar och skulle göra att deras arbetstillfredsställelse skulle öka. Så för att uppfylla dessa faktorer så kanske en nyckel kan vara att jobba mot mål.

5. SAMMANFATTNING

Detta examensarbete skrivs på uppdrag av Holmen Skog, som totalt har 70 stycken Virkesköpare men endast fem av dessa är kvinnor. Denna svårighet, med att anställa och behålla kvinnor inom befattningen, ses som ett problem då det strider mot Holmens policy för jämställdhet och mångfald. Vidare anser Holmen att arbetsklimatet, företags konkurrenskraft och utveckling blir bättre av att ha en könsmässig jämställdhet. Detta examensarbete ses som ett steg i processen mot en jämnare könsfördelning inom företaget.

För att kartlägga branschen, virkesköpande kvinnor och män vilka bestod av både nuvarande och f.d. Virkesköpare, så har frågeformulär skickats ut. När svaren från branschen kom in så visade det sig att Holmen inte är ensamt om detta problem, faktum är att det ser ganska lika ut över hela branschen. Samtliga företag som fått representera branschen är missnöjda med andelen kvinnor i yrkeskategorin, idag ligger procentandelen i medeltal på sex procent. Samtliga anser att det är viktigt att ha en könsmässig jämställdhet och de vill alla öka andelen, vissa har även ett mål, att på sikt ha drygt 30 procent kvinnor. Ungefär hälften av företagen ser en trend i att fler kvinnor än män, snabbare väljer att lämna eller byta tjänst, efter de börjat som Virkesköpare. En sådan trend går inte att utläsa hos Holmen Skog.

När jag fick ta del av svaren på de utskickade frågeformulären från de nuvarande och f.d. Virkesköparnas så visade det sig, genom entusiasmen att svara på frågorna, att kvinnorna nog tycker att detta är en mer intressant och viktig fråga än vad männen gör. De kvinnor som blir Virkesköpare inom Holmen börjar främst av anledningen att det passar dem geografiskt, männen börjar främst av anledningen att de är intresserad och ser det som spännande. Totalt är 75 procent Jägmästare eller Skogsmästare, kvinnorna har en medelålder på 36 år och männen på 41 år. Ingen av respondenterna, förutom en, har detta yrke som sitt första jobb efter sin skogliga utbildning.

Det finns ingen allmängiltig anledning till varför man slutar, det handlar bland annat om press från ledningen i form av höga krav och förväntningar, tid som inte räcker till, samt att de är nöjda och vill utvecklas i karriären. Av dem som slutade sin tjänst så var det 90 procent som stannade kvar inom Holmen och de flesta av kvinnorna skulle kunna tänka sig att arbeta som Virkesköpare någon gång igen, männen är inte lika säkra i den frågan. Dock skulle kvinnorna ändra på vissa saker till nästa gång, som att få en bättre introduktion, lägre volymkrav som ny i tjänsten och minska tävlingsmomentet som de upplever finns vad gäller att köpa virkesvolymmer.

Det som gör att både män och kvinnor trivs i yrket är friheten under ansvar och att de får styra och lägga upp dagarna hur de vill, samt den omväxling som arbetet innebär och möjligheten att vara utomhus. Kvinnorna värderar det egna ansvaret högst av sina trivselfaktorer, medan männen främst värderar att de kan

styra dagarna hur de vill. Det som kvinnorna främst saknar i yrket är daglig kontakt med arbetskamrater och hög lön, männen saknar mest en lugn och jämn arbetstakt. Männen ser sig som mer driven och kunnig i sin yrkesroll än vad kvinnorna gör, de ser sig istället mer som social och rådgivande. I sitt arbete anser sig kvinnorna lägga ner mest tid på kontakter och kundmöten, männen på administration/pappersarbete.

I jämförelse mellan de nuvarande och f.d. Virkesköparna så känner de flesta av de nuvarande, vad gäller både kvinnor och män, att de kan kombinera jobb, fritid och familj på ett balanserat sätt. Av de f.d. Virkesköparna så är det nästan hälften som kände att de aldrig eller sällan kunde det. De f.d. upplevde också stress i större utsträckning och oftare än de nuvarande gör. Dock är det ingen av dessa faktorer som var den främsta anledningen till att avsluta sin tjänst, men det har troligtvis en bidragande orsak, eftersom det är tydliga skillnader mellan de två kategorierna.

Av alla kvinnor som deltagit i undersökningen så har 33 procent någon gång känt sig diskriminerade eller nedvärderade på grund av sitt kön, detta har ingen av männen. Vanligaste orsaken är att de får för mycket uppmärksamhet, just för att man är kvinna i en mansdominerad bransch. Sexism innebär att särskilja könen på ett sätt som anses ojämlikt, det händer aldrig eller sällan på arbetsplatsen bland medarbetare eller vid kontakt med entreprenörer. Däremot har nästan 40 procent av kvinnorna och 20 procent av männen ibland upplevt det i kontakt med skogsägare.

För att marknadsföra tjänsten Virkesköpare tycker respondenterna att det är viktigt att ta upp trivselfaktorerna, som friheten under ansvar och att få arbeta utomhus. De tror även att det är viktigt att vid representationer alltid ha med en kvinna samt lyfta fram framgångsrika kvinnor i andra offentliga situationer. Det är även viktigt att fortsätta jobba med genus- och jämställdhetsfrågor inom företaget samt försöka nå ut så långt som möjligt till skogsägarna, så det blir en självklarhet att deras Virkesköpare lika gärna kan vara en kvinna. Jag själv tror att det kommer att bli bättre med tiden och i samband med generationsskiften, eftersom de yngre har växt upp i ett mer jämställt samhälle.

För att komma ett steg längre i processen med att öka andelen virkesköpande kvinnor inom Holmen så tror jag de viktigaste nyckelfaktorerna kan vara att innan rekrytering informera om vad tjänsten innebär. Det är också viktigt att skapa en känsla av gemenskap genom kvinnliga nätverk och gemensamma kontorsmål vad gäller virkesvolym. Långsiktigt är det viktigt att förebygga stress, uppmärksamma och uppmuntra arbetet som kvinnorna utför, sätta upp tydliga mål att arbeta mot och förankra policyn för jämställdhet och mångfald samt att försöka nå ända ut till skogsägarna med den.

6. REFERENSLISTA

6.1 Publikationer

Trost, J. (2007) *Enkätboken*. Upplaga 3:1

Jämställdhetspolicy Holmen (2010) *Policy för jämställdhet och mångfald*. Holmen.

Leppänen, J (2010). *Vem är genomsnittsskogsägaren?* Skogsforskningsinstitutet, METLA. <http://www.metla.fi/hanke/3458/leppanen.pdf>

Keskitalo, C & Westin, K (2014) *De forskar kring de nya skogsägarna*, Skogsaktuellt. <http://www.skogsaktuellt.se/?p=45978&pt=108&m=1422> [2015-03-11].

Lidestav, G. Andersson, E. Berg Lejon, S & Johansson K. (2011). *Jämställt arbetsliv i skogssektorn*. Umeå: SLU.

Lidestav, G. (2003). *Vad gör kön i skogen?* Fakta Skog, Nr 10. <http://www.slu.se/PageFiles/33707/2003/FS03-10.pdf>

Lidestav, G. Engman, K & Wästerlund, D. (2000) *Kvinna & skogsägare*. LRF skogsägarna.

Skogsstyrelsen (2014). *Skogsstatistisk årsbok 2014*. Jönköping: Skogsstyrelsen.

Lundmark, L. Lycksell, S. & Stenhag, S. (2012). *Handledning i rapportskrivning för Skogsmästarprogrammet*

Wickman, K. Dolling, A. Lidestav, G & Rönnberg J (2013) *Genusintegrering och jämställdhetsarbete vid fakulteten för skogsvetenska*. Umeå: SLU.

6.2 Internetdokument

Länk A:

Holmen (2015). [Online] Tillgänglig: <http://www.holmen.com/sv/> [2015-03-23].

Länk B:

Skogforsk (2015). *Kunskap direkt* [Online] Tillgänglig:

<http://www.kunskapdirekt.se/sv/KunskapDirekt/Avverka/Grunder/Avverkningsformer/Trakthyggesbruk/?si=25D168A1E381D2D21FD91D4C74C5678E&rid=1128761551&sn=SFSearchIndex> [2015-03-17].

Länk C:

Skogsindustrierna (2015). *Branschfakta, Skogsstyrelsen* [Online] Tillgänglig:

<http://www.skogsindustrierna.org/branschen/branschfakta> [2015-03-17].

Länk D:

Skogsindustrierna (2015). *Branschfakta, Skogsstyrelsen* [Online] Tillgänglig:

<http://www.skogsindustrierna.org/branschen/branschfakta/miljo> [2015-03-17].

Länk E:

Genusforskning (2013). *Nationella sekretariatet för genusforskning*. [Online]

Tillgänglig:

<http://genus.se/meromgenus/teman/arbete/Enkaten-tema-arbete> [2015-03-18].

Länk F:

Regeringskansliet (2013). *Konkurrenskraft kräver jämställdhet*. [Online]

Tillgänglig:

<http://www.regeringen.se/sb/d/14676/a/165757> [2015-03-18].

Länk G:

Arbetsmiljöforskning (2013). *Lika villkor för kvinnor och män tack vare medvetet förändringsarbete*. [Online]

Tillgänglig:

<http://www.arbetsmiljoforskning.se/j%C3%A4mst%C3%A4lldhetsarbete/lika-villkor-f%C3%B6r-kvinnor-och-m%C3%A4n-tack-vare-medvetet-f%C3%B6r-f%C3%A4ndringsarbete> [2015-04-02].

7. BILAGOR

Bilaga 1 Frågeformulär till nuvarande Virkesköpare på Holmen

Bilaga 2 Frågeformulär till f.d. Virkesköpare på Holmen

Bilaga 3 Frågeformulär till andra företag i branschen

Frågeformulär till nuvarande Virkesköpare på Holmen Skog

1, Jag är:

- ☐ Man
- ☐ Kvinna

2, Jag är ange antal år gammal

3, Jag är utbildad

- ☐ Skogsmästare
- ☐ Jägmästare
- ☐ Skogstekniker
- ☐ Skogsingenjör
- ☐ Annat: [Klicka här för att ange text.](#)

4, Är du gift/sambo?

- ☐ Ja
- ☐ Nej

5, Har du hemmavarande barn?

- ☐ Ja
- ☐ Nej

6, Varför flyttade du till din nuvarande bostadsort?

- ☐ Jag har inte flyttat, fick jobb på hemmaplan
- ☐ För att jag fick jobb här
- ☐ För att min partner fick jobb i området
- ☐ Annan orsak: [Klicka här för att ange text.](#)

1, Varför sökte du tjänsten som Virkesköpare på Holmen Skog?

Klicka här för att ange text.

2, Hur länge har du haft nuvarande tjänst som Virkesköpare?

Välj ett objekt.

3, Är Virkesköpare ditt första skogliga jobb efter din skogliga utbildning?

(Om nej, vad har du jobbat med tidigare?)

☐ Ja

☐ Nej

Klicka här för att ange text.

4, Hur stor betydelse hade följande faktorer för att du skulle trivas som Virkesköpare på Holmen? På en skala 1-5, där 1 inte har någon betydelse och 5 har väsentlig betydelse.

A, Att känna att jag har eget ansvar

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

B, Att arbetet är omväxlande

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

C, Att känna frihet över att jag kan styra och lägga upp mina dagar hur jag vill

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

D, Att jag känner att arbetet är utvecklande

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

E, Att min arbetsinsats uppmärksammas av min chef

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

F, Att jag har uppsatta mål i mitt arbete

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

G, Att mitt arbete följs upp

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

H, Att jag har daglig kontakt med arbetskamrater

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

I, Att du har en hög lön

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

J, Att du har möjlighet till bonus i form av pengar vid uppfyllda mål

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

K, Att arbetstakten är lugn och jämn

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

L, Att arbetstakten varierar och har ett högt tempo

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

M, Att det finns möjlighet att vara utomhus i arbetet

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

5, Vilken/vilka av faktorerna ovan (A-M) känner du att du saknar mest som Virkesköpare på Holmen?

Välj ett objekt.

Välj ett objekt.

Välj ett objekt.

Välj ett objekt.

Annan/annat:

Klicka här för att ange text.

6, Vilken/vilka faktorer ovan anser du är den största fördelen med ett jobb som Virkesköpare på Holmen?

Välj ett objekt.

Välj ett objekt.

Välj ett objekt.

Välj ett objekt.

Annan/annat:

Klicka här för att ange text.

7, Välj ut tre ord som du tycker bäst beskriver din roll som Virkesköpare? (Exempel: Social, kunnig, jordnära, kontaktsökare, rådgivande, säljare, beslutsfattare, planerare, ensamjobbare etc.)

1, Klicka här för att ange text.

2, Klicka här för att ange text.

3, Klicka här för att ange text.

6, Vilken del av arbetet lägger du mest tid på i ditt arbete som Virkesköpare? (t ex kundmöten, planering, bilresor, pappersarbete etc.)

Klicka här för att ange text.

7, Känner du att du kan kombinera jobb, familj och fritid på ett balanserat sätt som du trivs med?

☐ Aldrig

☐ Sällan

☐ Ibland

☐ Ofta

8, Har du någon gång pga ditt kön känt dig negativt särbehandlad/diskriminerad i Ditt arbete?

- ☐ Ja
☐ Nej

Om ja, i vilka situationer eller på vilket sätt?

- ☐ Tjänstetillsättning, befordran
☐ Lönesättning, arvoden, löneförmåner
☐ Deltagande i konferenser, tjänsteresor, representation
☐ Vidareutbildning
☐ Behandling i samband med föräldraskap
☐ Utanförskap, inte samma tillgång till information, kontaktnät och dyl.
☐ Osynliggjord, fick ej uppmärksamhet, uppmuntran, "äran" av utfört arbete eller goda idéer
☐ För mycket uppmärksamhet (pga mitt kön)
☐ Sämre service, t ex i fråga om lokaler, städning, sekreterare, trivselåtgärder
☐ Annat: [Klicka här för att ange text.](#)

9, Händer det att på din **arbetsplats bland medarbetare** (kontor) förekommer sexuella anspelningar som t ex skämt, bilder, handlingar som du tycker är jobbiga eller kränkande?

- ☐ Aldrig ☐ Sällan ☐ Ibland ☐ Ofta

10, Händer det att vid träffar med **markägare** (i fält) förekommer sexuella anspelningar som t ex skämt, bilder, handlingar som du tycker är jobbiga eller kränkande?

- ☐ Aldrig ☐ Sällan ☐ Ibland ☐ Ofta

11, Hur ofta upplever du stress i samband med ditt arbete?

- ☐ Aldrig ☐ Sällan ☐ Ibland ☐ Ofta

12, Vad skulle man kunna göra för att öka Din arbetstillfredsställelse utifrån den situation Du har **idag**? (rangordna följande åtgärder från 1 till 5, där 1 är det som är viktigast för Dig.)

- Välj ett objekt. Mindre arbetsbelastning
- Välj ett objekt. Mer utbildning
- Välj ett objekt. Bättre utrustning
- Välj ett objekt. Större trygghet
- Välj ett objekt. Konstruktiv kritik
- Välj ett objekt. Flexiblare arbetstiden
- Välj ett objekt. Mer fasta (regelbundna) arbetstider
- Välj ett objekt. Mer ansvar
- Välj ett objekt. Träffa chefen oftare
- Välj ett objekt. Mindre ensamarbete
- Välj ett objekt. Ny chef
- Välj ett objekt. Tydligare mål
- Välj ett objekt. Högre lön
- Välj ett objekt. Mindre administrativt arbete
- Välj ett objekt. Mer administrativt arbete
- Välj ett objekt. Större befordringsmöjligheter
- Välj ett objekt. Arbetsplatsens/ortens lokalisering
- Välj ett objekt. Mindre resor i tjänsten
- Välj ett objekt. Fler manliga arbetskamrater
- Välj ett objekt. Fler kvinnliga arbetskamrater

13, På vilket sätt anser/tror Du att man skulle kunna förbättra jämställdheten inom yrkeskategorin Virkesköpare?
Klicka här för att ange text.

14, Har du några övriga synpunkter, upplevelser, idéer eller dyl. så skriv gärna några rader här nedan!
Klicka här för att ange text.

TACK FÖR DIN MEDVERKAN! 😊

Frågeformulär till f.d. Virkesköpare på Holmen Skog

1, Jag är:

- ☐ Man
- ☐ Kvinna

2, Jag är [ange](#) antal år gammal

3, Jag är utbildad

- ☐ Skogsmästare
- ☐ Jägmästare
- ☐ Skogstekniker
- ☐ Skogsingenjör
- ☐ Annat: [Klicka här för att ange text.](#)

4, Är du gift/sambo?

- ☐ Ja
- ☐ Nej

5, Har du hemmavarande barn?

- ☐ Ja
- ☐ Nej

6, Varför flyttade du till din nuvarande bostadsort?

- ☐ Jag har inte flyttat, fick jobb på hemmaplan
- ☐ För att jag fick jobb här
- ☐ För att min partner fick jobb i området
- ☐ Annan orsak: [Klicka här för att ange text.](#)

1, Varför sökte du tjänsten som Virkesköpare på Holmen Skog?

Klicka här för att ange text.

2, Hur länge jobbade du som Virkesköpare på Holmen?

Välj ett objekt.

3, Var Virkesköpare på Holmen ditt första skogliga jobb efter din skogliga utbildning?

☐ Ja

☐ Nej

Om nej, vad hade du jobbat med tidigare?

Klicka här för att ange text.

4, Skulle du kunna tänka dig att arbeta som virkesköpare någon gång igen i livet? (Om du arbetar som det idag så kan du hoppa över denna fråga)

☐ Ja

☐ Nej

☐ Kanske

Om ja eller kanske, Vad skulle du då vilja ändra på om du fick möjlighet?

Klicka här för att ange text.

5, Vad gjorde att du slutade som Virkesköpare på Holmen skog?

Klicka här för att ange text.

6, När du slutade som Virkesköpare, stannade du då kvar inom Holmenkoncernen?

☐ Ja

☐ Nej

Om nej, blev du då Virkesköpare på ett annat bolag/förening?

☐ Ja

☐ Nej

7, Hur stor betydelse hade följande faktorer för att du skulle trivas som Virkesköpare på Holmen? På en skala 1-5, där 1 inte har någon betydelse och 5 har väsentlig betydelse.

A, Att känna att jag hade eget ansvar

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

B, Att arbetet var omväxlande

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

C, Att känna frihet över att jag kunde styra och lägga upp mina dagar hur jag ville

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

D, Att jag kände att arbetet var utvecklande

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

E, Att min arbetsinsats uppmärksammades av min chef

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

F, Att jag hade uppsatta mål i mitt arbete

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

G, Att mitt arbete följdes upp

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

H, Att jag hade daglig kontakt med arbetskamrater

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

I, Att du hade en hög lön

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

J, Att du hade möjlighet till bonus i form av pengar vid uppfyllda mål

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

K, Att arbetstakten var lugn och jämn

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

L, Att arbetstakten varierade och hade ett högt tempo

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

M, Att det fanns möjlighet att vara utomhus i arbetet

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐

8, Vilken/vilka av faktorerna ovan (A-M) kände du saknades mest under din tid som Virkesköpare på Holmen?

Välj ett objekt.

Välj ett objekt.

Välj ett objekt.

Välj ett objekt.

Annan/annat:

Klicka här för att ange text.

9, Vilken/vilka faktorer ovan anser du var den största fördelen med ett jobb som Virkesköpare på Holmen?

Välj ett objekt.

Välj ett objekt.

Välj ett objekt.

Välj ett objekt.

Annan/annat:

Klicka här för att ange text.

10, Välj ut tre ord som Du tycker bäst beskrev din roll som Virkesköpare på Holmen! (Exempel: Social, kunnig, jordnära, kontaktsökare, rådgivande, säljare, beslutsfattare, planerare, ensamjobbare etc.)

1, Klicka här för att ange text.

2, Klicka här för att ange text.

3, Klicka här för att ange text.

11, Vilken del av arbetet lade du ner mest tid på under tiden som Virkesköpare på Holmen? (t ex kundmöten, planering, bilresor, pappersarbete etc.)

Klicka här för att ange text.

12, Kände du att du kunde kombinera jobb, fritid och familj på ett balanserat sätt som du trivdes med under din tid som Virkesköpare på Holmen?

☐ Aldrig ☐ Sällan ☐ Ibland ☐ Ofta

13, Under din tid som Virkesköpare på Holmen, har du någon gång pga ditt kön känt dig negativt särbehandlad/diskriminerad i Ditt arbete?

☐ Ja

☐ Nej

Om ja, i vilka situationer eller på vilket sätt?

☐ Tjänstetillsättning, befordran

☐ Lönesättning, arvoden, löneförmåner

☐ Deltagande i konferenser, tjänsteresor, representation

☐ Vidareutbildning

☐ Behandling i samband med föräldraskap

☐ Utanförskap, inte samma tillgång till information, kontaktnät och dyl.

☐ Osynliggjord, fick ej uppmärksamhet, uppmuntran, "äran" av utfört arbete eller goda idéer

- ☐ För mycket uppmärksamhet (pga mitt kön)
- ☐ Sämre service, t ex i fråga om lokaler, städning, sekreterare, trivselåtgärder
- ☐ Annat: Klicka här för att ange text.

14, Händes det att på din **arbetsplats bland dina medarbetare** (kontor) förekom sexuella anspelningar som t ex skämt, bilder eller handlingar som du tyckte var jobbiga eller kränkande?

- ☐ Aldrig ☐ Sällan ☐ Ibland ☐ Ofta

15, Händes det att vid träffar med **markägare** (i fält) förekom sexuella anspelningar som t ex skämt, bilder eller handlingar som du tyckte var jobbiga eller kränkande?

- ☐ Aldrig ☐ Sällan ☐ Ibland ☐ Ofta

16, Hur ofta upplevde du stress i samband med ditt arbete?

- ☐ Aldrig ☐ Sällan ☐ Ibland ☐ Ofta

17, Vad skulle man kunna göra för att öka Din arbetstillfredsställelse utifrån den situation Du har **idag**? Detta gäller alltså inte bara din tjänst du haft som Virkesköpare på Holmen. (rangordna följande åtgärder från 1 till 5, där 1 är det som är viktigast för Dig.)

- Välj ett objekt. Mindre arbetsbelastning
- Välj ett objekt. Mer utbildning
- Välj ett objekt. Bättre utrustning
- Välj ett objekt. Större trygghet
- Välj ett objekt. Konstruktiv kritik
- Välj ett objekt. Flexiblare arbetstiden
- Välj ett objekt. Mer fasta (regelbundna) arbetstider
- Välj ett objekt. Mer ansvar
- Välj ett objekt. Träffa chefen oftare
- Välj ett objekt. Mindre ensamarbete
- Välj ett objekt. Ny chef
- Välj ett objekt. Tydligare mål
- Välj ett objekt. Högre lön

- Välj ett objekt. Mindre administrativt arbete
- Välj ett objekt. Mer administrativt arbete
- Välj ett objekt. Större befordringsmöjligheter
- Välj ett objekt. Arbetsplatsens/ortens lokalisering
- Välj ett objekt. Mindre resor i tjänsten
- Välj ett objekt. Fler manliga arbetskamrater
- Välj ett objekt. Fler kvinnliga arbetskamrater

18, På vilket sätt anser/tror Du att man skulle kunna förbättra jämställdheten inom yrkeskategorin Virkesköpare?
Klicka här för att ange text.

19, Har du några övriga synpunkter, upplevelser, idéer eller dyl. så skriv gärna några rader här nedan!
Klicka här för att ange text.

TACK FÖR DIN MEDVERKAN! 😊

Frågeformulär till branschen

1, Hur många kvinnor har Ni idag som är Virkesköpare/Inspektorer?

Klicka här för att ange text.

2, Hur många män har Ni idag som är Virkesköpare/Inspektorer?

Klicka här för att ange text.

3, Är ni nöjda med dagens fördelning på Ert företag vad gäller kön på Virkesköpare/Inspektorer?

☐ Ja

☐ Nej

Om nej, varför är ni inte nöjda?

Klicka här för att ange text.

4, Anser Ni att det är viktigt att ha en könsfördelning jämställdhet bland era Virkesköpare/Inspektorer?

☐ Ja

☐ Nej

Om ja, varför?

Klicka här för att ange text.

5, Strävar Ni efter att anställa fler kvinnor till yrkeskategorin Virkesköpare/Inspektorer? Om ja, Hur vill ni gå till väga för att nå dit ni vill?

☐ Ja

☐ Nej

Click here to enter text.

6, Anser Ni att det är svårt att anställa kvinnor till tjänsten Virkesköpare/Inspektorer?

☐ Ja

☐ Nej

7, Ser Ni en trend att fler kvinnor än män snabbare väljer att lämna/byta tjänst från Virkesköpare/Inspektorer till annan tjänst eller annat företag?

Klicka här för att ange text.

8, Ser Ni någon annan trend i Ert företag vad gäller kvinnor som Virkesköpare/Inspektorer?

Klicka här för att ange text.

9, Riktar Ni in jobbannonser mot kvinnor, genom att till exempel ha en bild på en tjej eller benämna det i annonsen?

Klicka här för att ange text.

10, Vad är Ert mål vad gäller könsfördelningen på era virkesköpare/inspektorer, ange i procent?

Andel män Välj ett objekt. %

Andel kvinnor Välj ett objekt. %

Vilket tidsperspektiv handlar det om, dvs. om hur många år vill ni ha uppnått ert uppsatta mål?

Ange antal År

11, Vad tror Du/Ni skulle attrahera fler kvinnor till tjänsten Virkesköpare/Inspektorer? (Nämn gärna tre faktorer)

1,Klicka här för att ange text.

2,Klicka här för att ange text.

3,Klicka här för att ange text.

19, Har du några övriga synpunkter, upplevelser, idéer eller dyl. så skriv gärna några rader här nedan!

Klicka här för att ange text.

TACK FÖR ER MEDVERKAN! 😊